



**SKOGSMÄSTARPROGRAMMET**  
Examensarbete 2012:14

## **Rekrytering av skogsmaskinförarelever**

*Recruitment of forest machine operator  
students*



**Ebbe Lindberg**

# Rekrytering av skogsmaskinförarelever

Recruitment of forest machine operator students

*Ebbe Lindberg*

**Handledare:** Staffan Stenhag

**Examinator:** Eric Sundstedt

**Omfattning:** 15 hp

**Nivå och fördjupning:** Grundnivå med minst 60 hp kurs/er på grundnivå som förkunskapskrav

**Kurstitel:** Kandidatarbete i Skogshushållning

**Kurskod:** EX0624

**Program/utbildning:** Skogsmästarprogrammet

**Utgivningsort:** Skinnskatteberg

**Utgivningsår:** 2012

**Elektronisk publicering:** <http://stud.epsilon.slu.se>

**Nyckelord:** kompetenshöjning, bristyrke, yrkesutbildning



Sveriges lantbruksuniversitet  
Skogsvetenskapliga fakulteten  
Skogsmästarskolan

## FÖRORD

Redan under gymnasieåren kom jag underfund med att bland det roligaste som finns, är när man lyckas förmedla kunskap till en annan människa och att denna person tillgodogör sig kunskapen. Efter naturbruksgymnasiet, som var inriktat på jordbruk i kombination med skogsbruk och specialisering mot animalieproduktion, jobbade jag några år som djurskötare/lantarbetare runt om i Västergötland. Intresset svängde med åren och skogen med tillhörande maskiner för drift och skötsel blev mera intressant, på grund av detta föll det sig naturligt att söka sig norrut i landet och ändra riktning i yrkeslivet.

Den skogliga banan inleddes som "huggare" hos en liten skogsentreprenör som specialiserat sig på skogsvård. Vidare genom karriären har olika jobb med anknytning till skogsnäringen hunnits med, däribland en period som självverksam skogsmaskinentreprenör. Det var under de åren som jag själv var maskinentreprenör som jag verkligen fick upp ögonen för problemet denna studie försöker finna några svar på. Som arbetsgivare med skogsmaskiner upptäcker man ganska snart problemet med att finna chaufförer som håller måttet. De som är bra de har redan sina tjänster medan de som har potential att bli bra har lite för mycket kvar att lära innan de uppnår den graden av produktion som gör dem anställningsbara för alla enskilda entreprenörer. Att anställa och "lära upp" en "grön" förare kostar väldigt mycket pengar. Skälig lön skall utgå samtidigt som produktionen är lägre. Dessutom finns risk för att reparationskontot stiger under en period.

Nu har tiden gått och det är 12 år sedan min skogliga bana gjorde avstamp på riktigt. Jag är nu på sluttampen av mina studier på Skogsmästarprogrammet i Skinnskatteberg och ges möjligheten att gå djupare i problemet med nyrekryteringen av unga elever till utbildningar med inriktning mot skogsmaskinförare. I mitt examensarbete har jag valt att, dels på uppdrag av stiftelsen Skog och Trä, dels på eget initiativ, titta närmare på några frågeställningar med anknytning till ämnet.

Jag vill tacka alla de skolor och utbildare som har varit mig behjälplig med svar på frågor och som ställt upp på diskussioner i ämnet. Vidare vill jag även rikta ett tack till stiftelsen Skog och Trä i Skinnskatteberg, till den personal vid SLU som varit till hjälp i största allmänhet, samt min handledare vid SLU Staffan Stenhag.

Denna rapport är en studentuppsats motsvarande 15 Hp C-nivå

Skinnskatteberg  
2012-06-19

*Ebbe Lindberg*



# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

FÖRORD.....	iii
INNEHÅLLSFÖRTECKNING.....	v
ABSTRACT.....	1
1. INLEDNING .....	3
1.1 Litteratur .....	3
1.2 Rekryteringsbehov för branschen .....	4
1.3 Kompetensbehov hos branschen .....	7
1.4 Branschgemensamma åtgärder .....	8
1.5 Anledning till studie- och yrkesval .....	9
1.6 Samhälle och status .....	11
1.7 Arbetsmiljö .....	11
1.8 Studenternas syn .....	12
1.9 Arbetsgivarnas syn .....	13
1.10 Syfte .....	13
2. MATERIAL OCH METOD .....	15
<i>Utbildare</i> .....	15
<i>Skogsbolag &amp; Skogsägarföreningar</i> .....	16
<i>Nyckelpersoner &amp; entreprenörer</i> .....	16
3. RESULTAT .....	19
3.1 Marknadsföring.....	19
3.1.1 Åtgärder för att vara attraktiv och locka elever .....	19
3.1.2 Möjligheten att påverka bland vilka samhällsgrupper man rekryterar eleverna..	19
3.1.3 Rekryteringsproblemet i framtiden .....	20
3.2 Praktiken .....	21
3.2.1 Elevernas möjligheter att få en praktikplats .....	21
3.2.2 Erfarenheter av "SLA-pengarna" .....	21
3.2.3 Elevernas färdigheter vid examen.....	22
3.2.4 Rimliga krav att ställa på eleven vid examen .....	23
3.3 Utbildningen .....	23
3.3.1 Utbildningsalternativ .....	23
3.3.2 Maskintid i utbildningen.....	24
3.3.3 Andel elever som börjar köra efter examen .....	25
3.3.4 Modifiering av utbildningen för att passa både skogs- och anläggningsmaskiner	25
3.3.5 Eftergymnasiala utbildningar.....	26
3.3.6 Nya gymnasieskolan, GY11.....	27
3.3.7 Dialog mellan utbildare, entreprenörer och uppdragsgivare .....	28
3.3.8 Ytterligare resurser för att tillmötesgå branschen .....	28
3.4 Uppdragsgivarsidan .....	28
3.4.1 Att underlätta för unga maskinförare att få jobb.....	28

3.4.2 Att underlätta för entreprenörerna att anställa gröna förare .....	29
3.4.3 Ytterligare åtgärder .....	30
3.4.4 Ansvar för rekryteringsproblemet.....	30
3.4.5 Aktiva åtgärder för generell marknadsföring av utbildningar .....	30
3.5 Nyckelpersoner .....	31
3.5.1 Entreprenörssidan .....	31
3.5.2 Skolverk och intresseorganisationer .....	33
4. DISKUSSION.....	37
4.1 Marknadsföring och rekrytering .....	37
4.2 Möjlighet till praktik och övning.....	37
4.3 Konsekvenser av GY11.....	39
4.4 YH- och bristyrkesutbildningar.....	40
4.5 Slutsatser.....	41
4.6 Studiens styrkor och svagheter.....	42
5. SAMMANFATTNING.....	45
6. REFERENSER .....	47
6.1 Publikationer .....	47
6.2 Internetdokument.....	48
Länk A: .....	48
Länk B: .....	48
Länk C:.....	48
Länk D: .....	48
Länk E:.....	48
Länk F: .....	48
Länk G: .....	48
6.3 Personliga meddelanden.....	49
7. BILAGOR.....	51
Bilaga 1. ....	51
Frågor till uppdragsgivare .....	51
Bilaga 2. ....	52
Frågor till utbildare.....	52
Marknadsföring.....	52
Praktiken.....	52
Utbildningen.....	52
Bilaga 3. ....	54
Kontakter .....	54
Utbildare .....	54
Skogsbolag och Skogsägarföreningar .....	55
Nyckelpersoner och entreprenörer .....	56

## **ABSTRACT**

The purpose of this study is to give a picture of the current status for the recruitment to forest machine operator educations in Sweden, how many the educators are and the outcome of this activity. The three at present different types of education are upper secondary school, polytechnic school and vocational school.

The method used for the survey is telephone interviews, pre-broadcast issues were discussed and the responses were recorded. The results are then compiled and presented in linear form. The conclusions one can draw is that education is desirable and important. To get young people interested in forest machine operator education it is very important that the forest industry continues to develop attractive employment.





# 1. INLEDNING

Skogsbruket har under en lång rad av år märkt av en allt större brist på nytexaminerade maskinförare, något som hänger samman med trenden att färre unga söker sig till just dessa utbildningar (se t.ex. Jansson & Sieurin 2003). Med en stigande ålder på befintlig skogsmaskinförarkår, och ett sviktande antal anställningsbara ungdomar till maskinförartjänsterna samt maskinförare som byter bransch, så får man en situation som om trenden håller i sig kommer att bli ett stort problem för skogsnäringen framöver.

Enligt Einar Alke, inriktningsansvarig för skoglig utbildning vid Åsbygdens Naturbruksgymnasium i Jämtland, är det många gånger de sociala bitarna samt ledarskap och engagemang hos arbetsgivarna som är av stor vikt för ungdomarna numera. Anställningsbarheten på nytexaminerade ungdomar är något som absolut inte enbart hör samman med sviktande kvalifikationer och prestationer, utan också med sviktande ledarkompetens hos arbetsgivarna inom branschen. Dagens ungdomar ställer högre krav på sina arbetsgivare än vad som var vanligt tidigare menar Alke (SKOGEN, 2011).

Detta kapitel kommer att beröra några olika parametrar som ligger till grund för att få en bild av hur läget ser ut idag. Kapitlet ger en översikt av vad som skrivit och sagts offentligt i ämnet under de senaste decennierna. Ambitionen är att spegla såväl önskemål från olika grenar inom näringen som från studenterna. Tillgången av befintlig litteratur berörs i korthet varefter rekryterings- och kompetensbehov för branschen tas upp. Branschgemensamma åtgärder, befintliga utbildningsalternativ och anledningar till studie- och yrkesval tas upp. Samhällsutveckling, yrkesstatus och arbetsmiljö diskuteras och slutligen presenteras, i korthet, studenters och arbetsgivares önskemål och syftet med denna studie.

## ***1.1 Litteratur***

När man börjar "borra" lite i ämnet som rör nyrekryteringen av ungdomar till skogsmaskinförarutbildningar, och då även i förlängningen av detta kompetensen hos de nytexaminerade ungdomar som kommer ut i produktion, märker man snart att det inte finns några mängder författat om ämnet. Man finner relativt enkelt litteratur om att maskinförare flyr branschen och om hur kompetensförsörjningen inom branschen skall tryggas bland redan etablerade förare. Vidare finner man studier och rapporter om värdet av arbete, arbetsmiljö och teknisk utveckling, men nästan ingenting om hur man skall ta sig an problemet med för få sökande in till skogsmaskinförarutbildningarna. Det mesta man hittar är kortare artiklar i tidningar och tidsskrifter, inget att förakta, men just tyngre rapporter och undersökningar är det ganska tunnsått med.

Denna rapports inledande del kommer därför, helt naturligt, att mestadels luta sig mot vad som finns skrivet om de problem som branschen brottas med i form av attityder, förarflykt, behov av kompetenshöjning, konkurrens från andra branscher och värden av just arbete (Sieurin & Jansson 2003; Bergquist 2009; Valinger 2009; Stadling 2008; Andersson 2002).

## ***1.2 Rekryteringsbehov för branschen***

Enligt Arbetsförmedlingens *Arbetsmarknadsanalys skogen* (2009) har landet ett bedömt ett rekryteringsbehov av ungefär 330 skogsmaskinförare per år under de två till fem kommande åren. Rekryteringsbehovet motiveras till 50 procent av pensionsavgångar, till 44,6 procent av utökad verksamhet medan resterande 5,4 procent hänger samman med behov av ny kompetens.

I samma analys framgår att 25 procent av de tillfrågade företagen under de senaste två åren har erfarenhet av att anställa någon nyutbildad skogsmaskinförare. I analysen ger entreprenörerna uttryck för att nyutbildade skogsmaskinförare måste ha högre produktivitet än vad de idag har, bland annat genom ökad körteknisk kompetens men även genom en större ekonomisk förståelse. Entreprenörerna menar också att de som utbildar förarna måste ha större helhetskompetens och tätare/bättre kontakter med branschen för att kunna utbilda eleverna på ett mera lämpligt sätt och för att kunna förbereda dem bättre för verkligheten. På frågan från Arbetsförmedlingen till 141 slumpvis utvalda företag inom branschen, om hur attraktiv skogsbranschen är på en tiogradig betygsskala, blev betyget 3,3 med de svar branschen själv gav (Arbetsförmedlingen och SLA, "Arbetsmarknadsanalys skogen" 2009).

En tidningsnotis i *Vi Skogsägare* (2011) talar om en analys som pekar på ett behov av 400 – 550 skogsmaskinförare om året. I samma artikel talar man om att det idag utbildas ungefär 300 elever med skoglig inriktning vid landets naturbruksgymnasier. Många av dessa elever fortsätter som maskinförare men långt ifrån alla.

Roland Larsson vid SLU Skogsmästarskolan (personligt meddelande, 2012) har gjort ett litet räkneexempel för att låta siffror illustrera bristen/behovet av skogsmaskinförare under en kommande femårsperiod. Siffrorna är försiktiga uppskattningar men visar ändå på hur fort behovet kan komma att växa. I tabellen nedan illustreras ett exempel för ett års behov (ingångsvärdena i tabellen är justerade till aktuella nivåer).

**Tabell 1.1.** Räkneexempel för årlig brist/behov av skogsmaskinförare under den närmaste femårsperioden, Källa: Roland Larsson, SLU

Årligt rekryteringsbehov, "konventionell avverkning"	-500
Naturbruksgymnasiet ca: 300 elever, ca: 70 % i jobb	210
Yrkehögskola ca: 75 platser, ca: 75 % i jobb	55
<b>Brist/Underskott</b>	<b>-235</b>
Uppskattat ytterligare behov för bioenergi/år	-150
<b>Total brist</b>	<b>-385</b>

Använder man dessa siffror för att översätta till volymer och ekonomiska värden så menar fortsättningsvis Larsson att:

*"100 maskinförare motsvarar ca: 1 000 000 m<sup>3</sup>fub virke/år (ett Byholmalager).  
385 maskinförare motsvarar ca: 3 850 000 m<sup>3</sup>fub virke/år."*

(Personligt meddelande, Larsson, SLU, 2012).

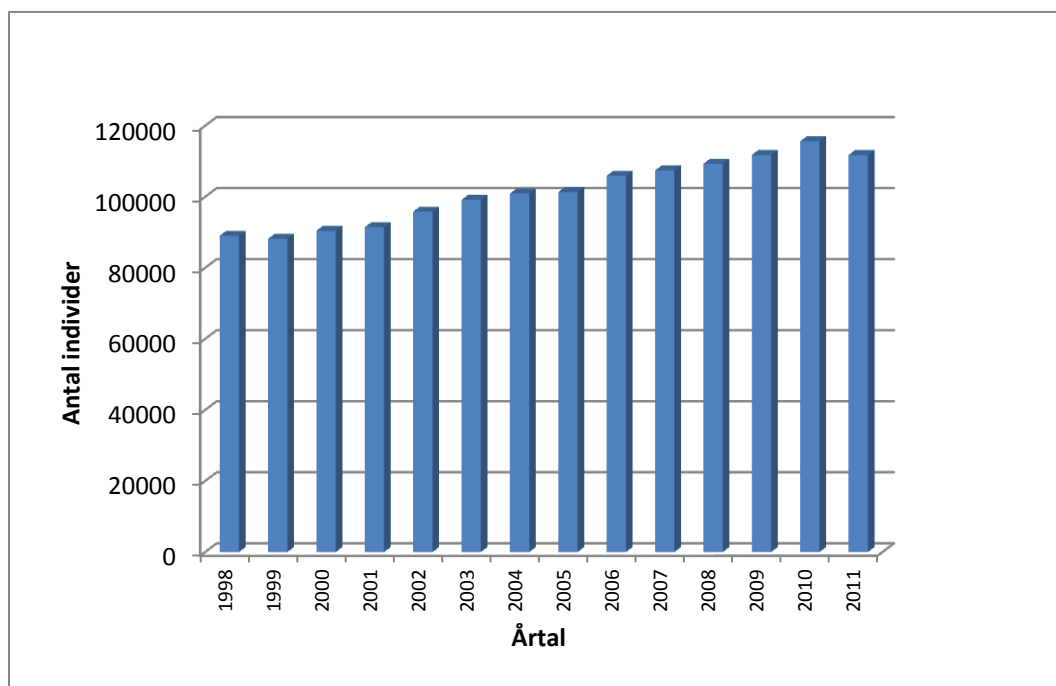
Med ett virkesvärde på 500 kr/m<sup>3</sup>fub motsvarar detta 1 925 000 000 kr i uteblivna exportintäkter och ca 3 850 årsarbetstillfällen.

Sture Martinsson, företagsledare på Martinssons Skog AB, menar att det möjligen inte är så stor brist på maskinförare som man oftast hör. Precis samma resonemang för Ulf Sandström, VD för SMF Skogsentreprenörerna. De tycker snarare att det visst finns folk men att det fattas resurser hos arbetsgivarna för att ha råd att anställa den arbetskraft man behöver. Med den lönsamhet som nu råder så blir endast de riktigt duktiga förarna prioriterade. Medelmåttor och de med något lägre produktionsnivå skuffas på grund av ekonomin undan och får aldrig riktigt chansen att lära sig jobbet. Detta gör att det ser ut som en förarbrist men det är kanske inte riktigt hela sanningen (personligt meddelande, Martinsson, Martinssons Skog AB, 2012; Ulf Sandström, SMF Skogsentreprenörerna, 2012).

Sture Martinsson menar att branschen inte är tillräckligt lockande för unga. Dels är lönerna låga, arbetsmiljön är tuff och det är stressigt, dels är stämningen ute på stubben negativ och detta gör att de unga redan fått en inställning till yrket innan de hunnit skapa sig en egen uppfattning. I förlängningen gör detta att färre unga söker utbildningarna vilket i sin tur ger ett tunt urval för arbetsgivarna att välja bland. Martinsson menar att lönsamheten för skogsentreprenörerna är ett stort problem. Detta gäller både vid nyanställningar och när det handlar om att kunna behålla anställda, vilket också Bergquist (2009) tar upp i sin rapport. Vad det gäller de bristyrkesutbildningar som startats upp på olika håll, anser Sture att detta är ett sätt för bolagen att flytta på problemen. Man lägger över ansvaret med att praktiskt utbilda på entreprenörerna utan att egentligen komma med en fullgod ersättning för de kostnader detta innebär för dessa.

Vid en titt på födelsetalen för riket i diagrammet nedan (SCB, 2011) så kan man konstatera att en ökning har varit förestående från år 2000 och fram till år 2010,

sen avtar det med nyfödda barn igen. Födelsetalen i diagrammet nedan gäller för hela riket och gör således ingen skillnad mellan landsbygdsregion och storstadsregion. Man vet dock att utvecklingen ser mera dystert ut på landsbygden än i staden, eftersom en avfolkning av landsbygden fortfarande pågår. Detta slår särskilt hårt mot just Naturbruksutbildningarna, eftersom de har sin största rekrytering från just landsbygden och har svårt att attrahera elever från storstaden i någon nämnvärd utsträckning.



**Figur 1.1** Födelsetal för hela riket mellan åren 1998 – 2011. (Statistiska centralbyrån, 2012, länk F).

Enligt Arbetsförmedlingens yrkeskompass från 2012-01-26 fanns det nio annonser i platsbanken just då och det rådde liten konkurrens om jobben, dvs. det är svårt att få sökande till arbetena. Troligtvis hamnar heller inte alla lediga tjänster som skogsmaskinförare ute i landet på Arbetsförmedlingen så man kan anta att det finns ett större behov än vad statistiken visar. Vad beträffar bedömningarna på fem och tio års sikt ser det likadant ut, liten konkurrens om jobben (Arbetsförmedlingen, 2012, länk A).

Bilden nedan är hämtad från Arbetsförmedlingens hemsida, yrke och framtid, och visar på den bedömda konkurrensen om jobben som skogsmaskinförare under kommande tioårs period. Barometern visar på en bedömd liten konkurrens, vilket betyder att branschen har svårt att få tag på förare med de kvalifikationer som krävs. Likadant ser det ut på fem års sikt, ingen skillnad mot den på tio års sikt. Yrkeskompassen innehåller prognosinformation, den ettåriga bedömningen baseras på arbetsförmedlingskontorens prognosarbete. Bedömningen görs på lokal nivå. Resultaten viktas sedan till en regional och nationell bedömning. På fem och tio års sikt inom yrken görs bedömningarna av Arbetsförmedlingens analysavdelning och baseras bland annat på pensionsavgångar, tillgången på utbildningsplatser och utbildningsval samt

deltagande i arbetslivet. De långsiktiga prognoserna är endast på nationell nivå (Arbetsförmedlingen, 2012, länk A).



**Figur 1.2.** Barometer för konkurrensen om lediga skogsmaskinförartjänster. Situationen ser likadan ut på både fem – och tio års sikt Källa: Arbetsförmedlingen, 2012, länk A.

### **1.3 Kompetensbehov hos branschen**

För att öka ungdomarnas chanser till praktik och mer körträning samt som en möjlig inkörsport till arbete i skogen har mer än tio miljoner kronor satsats av SLA: s, Skogs- och Lantbruksarbetsgivareförbundet, med 1 200 medlemsföretag samt alla företag som har hängavtal med GS-facket, (SKOGEN 2011). Pengarna skall användas som bidrag till de praktikvärdar som tar emot elever på APL, arbetsplatsförlagt lärande. Syftet är att göra eleverna mera anställningsklara än de var efter tidigare gymnasieutbildningar. Satsningen görs i samband med gymnasiereformen GY11, som gör större skillnad mellan yrkesprogram och högskoleförberedande program, (SKOGEN, 2011). Enligt Björn Lothigius, förhandlingschef för skog på SLA, är näringslivet mera involverat i skolan nu än vad det tidigare varit.

I en artikel i JUST FOREST 2008 från Finland, talar man om värdet av ett nära samarbete mellan utbildningsanordnarna och skogsmaskinentreprenörerna. Detta för att skapa möjligheter till praktiktillfällen för eleverna så de kan öva det de lärt sig i skolan ute i verkligheten. Enligt artikeln uppnår man på så vis en hög grad av anställningsbarhet för eleverna efter avslutade studier.

Enligt Thomas Persson, konsult som arbetar med arbetsmetodik och som maskininstruktör på konsultbasis, är ett problem som han återkommande hör från de entreprenörer han besöker, att utbildarna inte lyssnar och tar till sig branschens önskemål om vad som efterfrågas i form av kunskap hos de nytexaminerade förarna. De har, förutom dålig körvana/skicklighet, bristande ekonomiskt tänkande och bristande förståelse för hur skogsentreprenörsföretagen tacklar den dagliga problematiken under verklig drift i skogen (personligt meddelande, Persson, TP Resurs AB, 2012).

Tommy Andersson, driftansvarig arbetsledare hos Uno Andersson Skogsmaskin AB bekräftar det Thomas Persson pratar om och det som framkommer i Arbetsförmedlingens analys från 2009. Tommy menar att:

*"De nytexaminerade eleverna har för dåliga begrepp om vad som krävs av en skogsmaskinförare idag."*

Han menar även att de har för lite praktisk körning att luta sig mot. Tommy tror dock att en förändring är på gång och numera är det lokala naturbruksgymnasiet med vid alla entreprenörmöten, något som är syftet med satsningen från SLA och SYN i den nya gymnasieformen GY11.

Ekonomi är det största enskilda bekymret som styr både tillgången på praktikplatser och möjligheten att anställa en "grön" maskinförare. Därför, menar Tommy, vore det önskvärt om uppdragsgivarna kunde vara med att dra kostnaderna som entreprenörerna har vid nyanställning av en icke fullt producerande förare (Personligt meddelande, Andersson, Uno Andersson Skogsmaskin AB, 2012).

I Norra Västmanland har man genomfört en utredning i syfte att kartlägga möjligheterna att etablera postgymnasiala utbildningar samlade i ett Yrkehögskolecenter (YH-center), (Sandell & Stenhag, 2011). Tanken är här att alla, samhälle, den akademiska världen och företag skall hjälpas åt att med förenade krafter skapa regionala kompetenskluster för att trygga framtiden för såväl företag som arbetskraft. Genom detta förfaringssätt vill man vända/bromsa en dyster utveckling för såväl arbetsmarknaden i landsbygd som för skogsbruket i stort. Denna satsning är ett steg, liksom GY11 och SLA:s satsning, för att skapa bättre förutsättningar för branschen att täcka de behov av maskinförare som föreligger.

## **1.4 Branschgemensamma åtgärder**

SYN (Skogsbrukets Yrkesnämnd) fick i uppdrag av SLA Skogssektionsstyrelsen (Skogs och Lantarbetsgivarna) att kartlägga och utveckla praktik för gymnasieelever. Resultatet redovisas i en rapport; *Åtgärder för att främja skogsbrukets försörjning av kompetenta maskinförare – Del 1 Skogsentreprenadföretag* (Brunberg m.fl. 2009). Rapporten visade bland annat på att en anledning till att entreprenörer var lite ovilliga till att ställa upp som praktikvärdar var att det var alltför kostsamt för företagen. En följd av rapporten är att SLA (Skogs- och Lantarbetsgivarna) har samlat in ekonomiska medel bland sina 1 200 medlemsföretag samt även bland företag som har hängavtal med GS-facket. Pengarna är avsedda att vara till hjälp när gymnasieelever skall ut till skogsentreprenadföretag på APL. Varje praktikvärd som uppfyller kraven, SLA-ansluten, godkänd som handledare från utbildaren och har genomgått en handledarutbildning har möjlighet att ansöka om att få utbetalt 5 000 kr/vecka och elev under max 10 veckor.

Samtidigt fick SYN en andra del av samma uppdrag, detta bestod i att utveckla kvalitén på utbildningarna och den tillhörande praktiken. Rapporten; *Åtgärder för att främja skogsbrukets försörjning av kompetenta maskinförare – Del 2 Naturbruksgymnasier* (Brunberg m.fl. 2009), presenterar skolornas APU-verksamhet (Arbetsplatsförlagd Utbildning) och de APU-värdar man har att tillgå.

Resultatet av rapporten har blivit att alla 19 naturbruksgymnasier idag har fungerande programråd där representanter från skola, entreprenörer och uppdragsgivare sitter med, allt i syfte att höja kvalitén på skogsmaskinförarutbildningarna.

De flesta har numera kommunerna som huvudman, men några lyder fortfarande under landstinget, eller så är man riksrekryterande friskolor. 2011 infördes som tidigare nämnts en ny gymnasiereform, GY11, som ger möjlighet för eleverna att antingen välja en yrkesinriktad utbildning eller en högskoleförberedande utbildning. Den yrkesinriktade grenen skall enbart ge en yrkesutbildning och inte, som tidigare också en högskoleförberedande utbildning. Den högskoleförberedande grenen är till för de elever som vill skapa möjligheter till fortsatta studier på universitet eller högskola (Skolverket, 2012, länk B).

Eftergymnasiala utbildningar finns i form av YH-utbildningar (Yrkeshögskola) och utöver detta som bristyrkesutbildning och yrkesvux. YH är en utbildning som löper över 40 veckor och kan jämföras med tidigare 40 veckors grundkurser för vuxna (YH-myndigheten, 2012, länk D), medan bristyrkesutbildningar/yrkesvux är 20 veckor långa och nästan uteslutande syftar till att snabbt utbilda till ett yrke där brist på arbetskraft råder (Skolverket, 2012, länk C).

YH-utbildningar finns på fyra platser i landet varav tre är lokaliserade till Naturbruksskolor och en drivs som fristående skola (YH-myndigheten, 2012, länk C). Bristyrkesutbildningar/Yrkesvux finns på tre platser mera permanent (Arbetsförmedlingen, 2012, länk A) och på en plats på försök (personligt meddelande, Lind, Alfta Skogstekniska AB, 2012). Två av lokaliseringarna är på Naturbruksskolor, en drivs privat och en, den på försök, bedrivs av olika intressenter inom näringen och av Ånge kommunen som den är lokaliserad i.

Problemen för samtliga utbildningarna är ekonomin, något som är direkt kopplat till de höga kostnaderna för just denna typ av utbildningar. De flesta naturbruksgymnasier har problem med sviktande elevintresse och sjunkande födelsetal i landet, något som däremot inte märks för de eftergymnasiala utbildningarna. Till utbildningen med inriktning Skog på naturbruksgymnasierna har antalet sökande dock legat still under de senaste åren trots detta. Vilket till stor del kan förklaras av branschens satsningar de senaste åren och att det finns ett arbetskraftsbehov av främst av skogsmaskinförare. Här verkar man istället ha större problem med att få in elever goda förutsättningar att klara av yrket. Ett problem man delar med naturbruksgymnasierna i viss mån.

## ***1.5 Anledning till studie- och yrkesval***

Vad är det då som gör att vissa elever söker sig till skogsmaskinförarutbildningar medan andra inte gör det, och hur ser det ut med sökande till befintliga utbildningar idag? De elever som söker sig till skogsmaskinförarutbildningarna är många gånger lite trötta på att studera och kan ofta ha svårt för de teoretiska

bitarna i skolan. De som redan från början söker sig i riktningar för att läsa vidare är de mera studiemotiverade eleverna som också har det lite lättare med de teoretiska ämnena.

Enligt Karin Valinger (2009) kan man se ett tydligt mönster bland de sökande. En klar majoritet har, redan innan ansökningen till utbildning, kommit i kontakt med skogen och skogsbruket på något sätt. Det kan handla om att man äger skog inom familjen, eller att någon nära släkting äger skog. Likaledes handlar det i de flesta fall om ett stort intresse. Intresset är då oftast inte enkelriktat mot maskiner och teknik utan intresset för just skogen finns också med, man har så att säga ett "helhetsintresse". Andra anledningar som angivits vara främjande är bland annat kamratskap, lön, möjlighet att kombinera arbete och familj samt frihet (Valinger 2009).

För elever som redan går på en utbildning är det främst kamratskap och lön som är det viktiga, medan andra faktorer verkar få större vikt när man kommer upp i åren och har varit med ett tag. Detta är i och för sig inget revolutionerande, då det av naturen faller sig så att människan tenderar att ändra sina prioriteringar med stigande ålder och erfarenhetsgrad.

Emelie Bergquist anger i sin studie *Varför lämnar maskinförare skogsbranschen?* (2009), att dåligt ledarskap och låg lön är starkt bidragande orsaker till att man lämnar yrket. Ledarskapet är den tyngst vägande faktorn som anges för att man slutat som maskinförare, följt av för låga löner. För att man skall vara motiverad till att återgå som maskinförare i skogen pekar studien även på, att bättre ledarskap hos arbetsgivarna och bättre betalt är vad som skulle kunna leda till en återgång i yrket. Både lönen och ledarskapskompetensen väger tyngst hos de äldre inom yrkeskåren. Samma studie pekar också på att förutom ekonomiska och organisatoriska skäl så är otrivsel och hälsoskäl vanliga anledningar till att man sökt sig från branschen. Några exempel på citat ur studien:

*"Ensamhet med mycket skruvning i maskinen i skogen. Dessutom blev pressen att producera för mycket."*

*"Mycket resor, relativt dåligt betalt. Pressat arbetstempo och få arbetskamrater."*

*"Stress, PRODUKTION PRODUKTION!! Jag har välvarit med och skapat detta men till slut står det en upp i halsen. Man blir sällan uppskattad för kvalitet utan för kvantitet."*

*"Praktiserade en längre tid men fick aldrig bli anställd, trots engagemang och hårt arbete. Kunde inte ens bli lovad kort anställningsperiod efter slutförd praktik. Snål entreprenör och mycket struntprat entreprenörer emellan."*

*(Bergquist, 2009, sid 15)*

En slutsats av Bergquist studie är ändå att skogsmaskinförare inte alls slutar i så stor utsträckning som personer i andra yrkesgrupper gör och att ett antal åtgärder borde kunna bromsa upp avgångstakten bland maskinförarna. Åtgärder som förbättrad arbetsledning bör beaktas, eleverna på skogsmaskinförarutbildningarna bör förberedas bättre på vad som väntar dem när de kommer ut i



näringen och kommunikationen inom företagen bör förbättras för att ge ökad motivation och trivsel. Dessa åtgärder skulle enligt Bergquist både få förare att stanna men även göra det lättare att "passa" in nyutexaminerade förare.

## **1.6 Samhälle och status**

Samhället förändras över tiden och även detta spelar naturligtvis in på hur sökandetrycket till våra skogsmaskinutbildningar ser ut. Markus Andersson (2002) menar att vi idag lever mera för att utvecklas och växa som människor. Arbetet söks mer och mer utifrån vad det kan ge oss i form av personlig utveckling och inte enbart utifrån vad vi kan få i form av yttre utbyten. Idag väljer fler och fler ungdomar att studera vidare utan att först ha stannat upp och arbetat i några år. Intresset för stunden är då kanske inte så utslagsgivande för vilken utbildning man väljer, utan man tänker möjligen mera långsiktigt (Valinger, 2009). Detta skulle kunna inverka menligt på valet gentemot skogsmaskinförarutbildningarna.

Vidare tas i rapporten upp frågan om status. I studien menar ingen av de tillfrågade att status är något som har fått styra dem i deras yrkesval. Är det fortfarande så idag, eller har yrkets status fått en större inverkan på om man söker sig till det eller inte? Har statusen på yrket kanske sänkts så att det idag anses vara sämre att vara skogsmaskinförare, än vad det tidigare ansågs vara? Många av respondenterna i studien anser rent spontant att yrket är ett lågstatusyrke. Vanligaste anledningen till detta skulle vara att allmänheten inte vet hur arbetet går till och inte ser kopplingen till de konsumtionsvaror som man gärna köper. Samma studie visar på faktorer som anses vara statushöjande för ett yrke. Sådana faktorer skulle kunna vara utbildningsnivå och lön samt möjligheter till att bli känd och få jobba självständigt med stort ansvar.

Enligt Valinger (2009) är det inte säkert att man behöver befara någon "flykt" från yrket hos nuvarande skogsmaskinförarkår, men det finns givetvis en risk. Det som då verkar vara mest lockande är andra typer av maskinförarjobb som för med sig bättre arbetsvillkor utan skiftgång och med bättre lön.

## **1.7 Arbetsmiljö**

Arbetsmiljön i skogen idag har kraftigt förändrats gentemot när maskinerna gjorde sitt intåg på arenan. *Människan i systemet – Arbetsmiljön i skogen* (Lage Burström, 1990) pekar på att buller- och vibrationsnivåer kraftigt har förbättrats. Den ergonomiska miljön i hytterna har också påtagligt förbättrats. Olycksriskerna och riskerna vid hantering av farliga oljor har minskat. Vidare har den tekniska utvecklingen medfört att maskinerna har blivit driftsäkrare och kräver mindre underhåll. De belastningsrelaterade besvären bland maskinförare kvarstår dock i hög grad. Detta menar Burström kan bero på omfattande reglagemanövrering i kombination med begränsade möjligheter till varierad kroppsställning och

rörelsemöjlighet. Trots minskade olycksfallsrisker förekommer fortfarande olyckor, då främst i samband med underhållsarbeten. Detta eftersom att maskinerna i de flesta fall underhålls i fält med, många gånger, bristfälliga hjälpmedel vid tyngre moment i arbetet samt den föreliggande risken att välta med maskinerna.

Hälsoriskerna som fortfarande föreligger är främst relaterade till damm och avgaser som i vissa fall kan tränga in i hytter och orsaka besvär. Vidare är kraftig kyla ett problem som kan ge upphov till skador och förhöjda risker vid underhållsarbeten. Åtgärder som borde kunna minska fysiska och psykiska ansträngningar är organisatoriska förändringar. Exempel på detta kan vara arbetsväxling, minskade arbetstider och/eller kortare arbetspass. Detta kan i sin tur påverka intresset hos unga att söka sig till skogsmaskinförarutbildningar och således även i utfallet från utbildningarna. Trots många gjorda insatser för att förbättra arbetsmiljön så återstår mycket att göra samtidigt som nya problem ständigt dyker upp (Burström, 1990).

Vidare kan stress vara en bidragande orsak till belastningsrelaterade skador och just stress är en bidragande orsak till att man väljer bort arbetet som skogsmaskinförare. Problemet då är lönsamheten och ekonomin vilka tydligt påverkar maskinförarnas arbetssituation och arbetsmiljö (Bergquist, 2009).

## ***1.8 Studenternas syn***

I *Vad vill studenterna se av skogsbranschen?* (Andrén, 1999) kan man läsa att det är just "se mer av skogsbranschen" som studenterna vill. Man vill se att branschen kännetecknas av öppenhet för nya idéer från såväl anställda som från forskarvärlden. Effektiviseringar måste ske i samklang med utvecklad miljöhänsyn både vad gäller natur- och arbetsmiljöaspekter. Det humanekologiska medvetandet har ökat och de unga studenterna tycker att även att andra värden än de rent ekonomiska skall utvecklas.

Enligt Andrén krävs mer än en bra lön, man kräver ett bra ledarskap och en god trivsel på arbetsplatsen också. Studenterna menar att trivsel kommer bland annat genom att man visas uppskattning för det man gör, att man får möjlighet till fortbildning, flexibilitet i arbetstiderna, eget ansvar, förmåner utöver lön, positiv inställning till barnledighet och utmanande arbetsuppgifter. För att studenterna skall beredas en så bra utbildning som möjligt är det viktigt att branschen visar intresse för utbildningsfrågor och kommer med åsikter om vad som är viktigt och vilka förväntningar som ställs på studenterna när de kommer ut i yrkeslivet enligt Andrén.

## **1.9 Arbetsgivarnas syn**

Kraven från arbetsgivarna på kompetensen hos de anställda är något som skiljer sig åt. Enligt Per Stadling (2008) tyckte 7 av 27 skogliga arbetsgivare att man bör ha studerat på naturbruksgymnasium för att köra skogsmaskin. De övriga 20 tyckte att man kunde vara nöjd även med andra utbildningar så som fordons- eller elteknisk utbildning på gymnasienivå. 15 av arbetsgivarna ville gärna att maskinförarna hade läst någon påbyggnadsutbildning. Vid en jämförelse mellan önskemålen på utbildning och den verkliga utbildningsnivån vid tillfället för studien så visade det sig att önskemålen låg över den verkliga kompetensnivå som förarna hade.

En skillnad förelåg mellan de olika arbetsgivarnas önskemål i förhållande till vad de hade för avtal gentemot uppdragsgivarna. Företagen med långsiktiga samarbetsavtal tyckte att gymnasieutbildning var tillräckligt medan certifierade företag ansåg att förarna borde ha en högre utbildning av något slag. Bland de arbetsgivare som själva hade någon form av påbyggnadsutbildning ville 91 procent att även de anställda skulle ha någon liknande utbildning, medan bland de arbetsgivare som saknade påbyggnadsutbildning så ville endast 31 procent se detta hos sina anställda.

Endast 3 procent av arbetsgivarna rekryterade sin personal via utbildningsanordnare eller arbetsförmedling, övriga 97 procent rekryterade via personliga kontakter eller via andra arbetsgivare inom branschen eller via annonser. De tre viktigaste baskunskapskraven som krävdes vid anställning var enligt studien att man hade B-körkort, att man var en effektiv förare och att man var van vid att använda skogsmaskinernas datorer (Stadling, 2008).

Ulf Sandström på SMF Skogsentreprenörerna uttrycker en oro för att utländska förare anställs då kanske i första hand av stora entreprenörer. Oron har inget med att göra att det är just utländska förare, han ser inget fel i det, men i förlängningen kan det påverka möjligheterna för den lokala arbetskraften att få jobb. Större och större företag etablerar sig, främst inom skogsvårdssektorn men även inom maskinsektorn. Dessa företag har behov av personal samtidigt som de många gånger saknar en lokal förankring i sitt geografiska arbetsområde. För att täcka sina personalbehov vänder de sig till de grupper där de lättast får tag i personal och den lokala arbetsmarknaden kan härigenom bli lidande (personligt meddelande, Sandström, SMF Skogsentreprenörerna, 2012).

## **1.10 Syfte**

Föreliggande studie syftar till att sammanfatta det idag rådande läget gällande rekrytering av elever till skogsmaskinförarutbildningar genom att intervjua utbildningsaktörer och branschföreträdare. Målet är att belysa några viktiga frågeställningar och komma med förslag till olika tänkbara lösningar och strategier för att säkra den framtida rekryteringen till branschen. Frågorna är

givetvis många och svaren kanhända, likaså. Rapportens omfattning tillåter inte en allt för djuplodande undersökning med ett allt för stort antal frågeställningar utan koncentrerar sig på fyra frågor som bedömts vara de viktigaste att börja med. Bredden av problemet berörs i största allmänhet, mest i syfte att skapa en så klar bild som möjligt av den totala problematiken.

De tre huvudfrågorna som bedömts vara viktiga att finna svaren på är följande:

- Vilka är utbildningsanordnarna och var finns de?
- Hur ser trenden i sökandetrycket på utbildningarna ut idag?
- Hur stor andel nyutbildade får jobb (direktutfall till produktion)?
- Hur skall utbildningarna marknadsföras?

Första frågan gör gällande att det är av intresse att känna till vilka utbildningsanordnarna är. Utöver naturbruksgymnasier med skoglig maskinförarutbildning finns även andra utbildningsanordnare. Detta eftersom det idag råder stor brist på skogsmaskinförare med kompetens och yrket klassas som ett bristyrke. De följande två frågeställningarna kan besvaras av såväl gymnasier, arbetsmarknadsutbildningar som privata utbildningsanordnare.

## 2. MATERIAL OCH METOD

Rapporten syftar till att svara på de fyra huvudfrågeställningarna:

- Vilka är utbildningsanordnarna och var finns de?
- Hur ser trenden i sökandetrycket på utbildningarna ut idag?
- Hur stor andel nyutbildade får jobb (direktutfall till produktion)?
- Hur skall utbildningarna marknadsföras?

Det första steget har varit att söka kunskap i befintlig litteratur och genom kontakt med kända personer inom branschen för att få erforderlig bakgrundskunskap i ämnet. Det andra steget för att svara på huvudfrågorna har varit att ställa ett antal frågor med anledning av huvudfrågeställningen för att härigenom komma fram till situationen i dagsläget. Dessa frågor har riktat sig till de, för rapporten kända, utbildarna, uppdragsgivarna som är de fyra skogsägarföreningarna och de fyra mest framträdande skogsbolagen, samt entreprenörer och nyckelpersoner inom branschen. Utbildarna har fått 14 frågor som är anpassade för dem och uppdragsgivarna har fått fem frågor som är anpassade för dem. Entreprenörer och nyckelpersoner har sedan fått samtliga 19 frågor och sedan besvarat dem utifrån sin enskilda förmåga.

Undersökningens frågor presenteras tillsammans med ett inledningsbrev för alla listade respondenter via mail i förväg. Tid för intervjuerna bokas in för att särskild tid skall finnas avsatt. Intervjuerna genomförs i huvudsak via telefon då anteckningar förs av hela samtalet för att efteråt kunna renskriva och sammanfatta varje intervju för sig. Deltagarna i undersökningen är följande:

### ***Utbildare***

Alfta Skogstekniska  
Blekinge Naturbruksgymnasium  
Burträsk, Naturbruksgymnasiet  
Helgesbogymnasiet  
Jällagymnasiet  
Kalix, Naturbruksgymnasium  
Kvinnerstaskolan  
Ljusdal, Naturbruksgymnasiet  
Osby, Naturbruksgymnasiet  
Plönningegymnasiet  
Ryssbygymnasiet  
Skedomskolan, Sollefteå  
Sparresäterskolan  
Stora Segerstad och Värnamo Naturbruksgymnasium  
Svenljunga, Naturbruksgymnasiet

Södra Viken, Naturbruksgymnasiet  
Utbildning Skog Färna  
Vretagymnasiet  
Åsbygdens Naturbruksgymnasium  
Älvdalens utbildningscentrum  
Ösby, Västmanlands Naturbruksgymnasium

### ***Skogsbolag & Skogsägarföreningar***

Holmen Skog  
Mellanskog  
Norra Skogsägarna  
SCA Skog  
Skogsägarna Norrskog  
StoraEnso  
Sveaskog  
Södra Skogsägarna

Fullständig deltagarlista finns i Bilaga 1. Datamaterialet har, i huvudsak, samlats in under april månad 2012. De frågor som ställs till utbildningsanordnare är till antalet 14 stycken (Bilaga 3) och de som ställs till uppdragsgivare fem stycken (Bilaga 4). Därutöver presenteras samtliga frågor till nyckelpersoner i ämnet och inom branschen, som ombeds besvara och/eller komma med kommentarer som kan vara relevanta i sammanhanget. Nyckelpersoner och entreprenörer inom branschen är följande:

### ***Nyckelpersoner & entreprenörer***

Tommy Andersson  
Anders Dahlin  
Mattias Eriksson  
Fredrik Gustafsson  
Björn Lothigius  
Sture Martinsson  
Mats Mörk  
Ulf Sandström  
Björn Skogh  
Thomas Persson  
Bengt Weidow  
Dianne Wästerlund  
Per Österberg

Samtliga, genom telefonintervjuer/fysiska intervjuer, inhämtade svar har legat till grunden för redovisningen av resultatet men har redovisats på lite olika sätt beroende på vilken grupp som frågorna varit riktade till. Utbildare och uppdragsgivare redovisas samlat fråga för fråga, medan svaren från entreprenörer och nyckelpersoner redovisas i löpande text. Detta förfaringssätt

har valts dels för att frågorna har varit anpassade till utbildare och uppdragsgivare, det har de inte varit till entreprenörer och nyckelpersoner. Dels för att undersökningen gentemot utbildarna har gjorts som en kvantitativ undersökning, något som visat sig vara överambitiöst då väldigt många svarar likadant, medan den gjorts som en kvalitativ undersökning mot resterande respondenter.

Materialet har bearbetats med datorns hjälp i Excel och Word och presenteras som text och tabeller i form av föreliggande rapport. Inga individuella jämförelser görs internt mellan utbildare, eller mellan skogsbolag/skogsägarföreningar. Detta för att ingen skall riskera att känna sig utpekad. Rapporten skall peka på branschgemensamma problem och ge förslag på hur man kan komma till en lösning på dessa. Rapporten presenterar ett minimum av statistiskt material eftersom frågorna inte gett svar som är möjliga att bearbeta statistiskt och lämpligaste sättet att presentera resultatet därför är genom löpande text. Som undersökningen är genomförd har det inte strävats efter att få fram mätbara resultat utan intresset har istället riktats emot att sammanställa det allmänrådande läget bland utbildarna.

Efter hand som personer har intervjuats har förslag på andra, för ämnet viktiga, nyckelpersoner framkommit. Genom att kontakta dessa och fråga vidare har flera nyckelpersoner nämnts tills man slutligen har nått "laget runt" och samma namn kommer upp på förslag (s.k. snöbollsurval). Likadant är det med svar och kommentarer på frågeställningarna. Efter hand kommer man runt och nya intervjuer har allteftersom allt mindre nytt att tillföra.





## **3. RESULTAT**

Här redovisas först de resultat som undersökningen har gett för de deltagande utbildarna. Resultatet redovisas fråga för fråga med diagram och fritext som kommenterar utfallen av svaren. Efter de 14 frågorna som riktat sig till utbildarna redovisas svaren på de fem frågor som riktats mot uppdragsgivarna och sist redovisas tankar och kommentarer som nyckelpersoner inom näringen har gett.

### ***3.1 Marknadsföring***

Många av utbildarna anser samma saker vara viktiga för att locka till sig elever. Vissa har tagit till lite egna intressanta grepp för att vara attraktiva. Hur många olika aktiviteter man satsar ordentligt på är väldigt olika mellan de olika utbildarna men de flesta gör mycket för att marknadsföra sin utbildning.

#### **3.1.1 Åtgärder för att vara attraktiv och locka elever**

Marknadsföringen av utbildningarna genomförs massivt och på en mängd olika sätt. Det handlar om allt från annonser i branschtidningar, att synas på mässor och skogs dagar, besök ute i grundskolan, PRAO-verksamhet i olika former till reklam på bio och i tv/radio. Men det man entydigt framhåller som den bästa marknadsföringen är att hålla en hög standard på skolan och utbildningen för att härigenom skapa trivsel och få nöjda elever. Detta ger sedan ringar på vattnet och är det allra viktigaste greppet för att locka till sig nya elever. Har man syskon eller kompisar som gått på skolan och pratar i positiva ordalag om den så ökar det sannolikheten för att man själv söker sig till denna skola.

”Sveriges bästa PRAO” är något som många skolor jobbar med för att intressera fler elever att söka sig till skoglig utbildning. Detta är ett samarbete mellan skogsbranschen och skolorna som går ut på att elever i åk 7 – 9 under en vecka erbjuds möjlighet att, på ett naturbruksgymnasium, prova på förekommande teknik och arbetsuppgifter inom skogsbranschen. Denna vecka har visat sig vara ett tillfälle då man avsevärt ökar intresset och förståelsen för branschen (länk G, SLA, 2012).

#### **3.1.2 Möjligheten att påverka bland vilka samhällsgrupper man rekryterar eleverna**

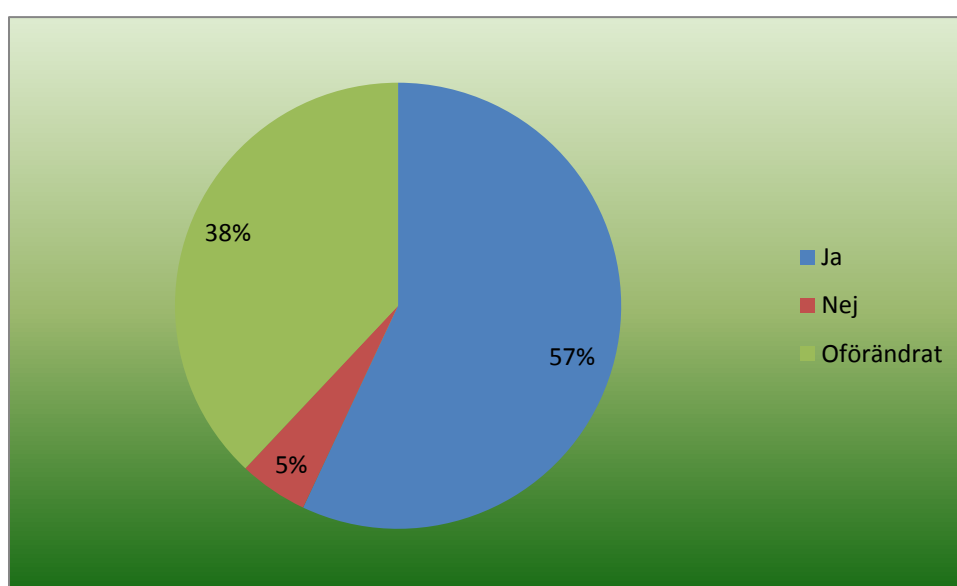
Att rikta sin marknadsföring emot underrepresenterade samhällsgrupper som kvinnor och invandrare och då kanske främst från storstäderna där de många gånger är flest till sin numerär, verkar inte vara något som man jobbar så mycket med. Flera skolor säger sig ha gjort olika insatser under tidigare år men har inte med dessa rönt några större framgångar. En skola uppger att man idag jobbar aktivt med speciella sommarläger för tjejer i åk 6 – 9 för att öka intresset för

skogen hos denna grupp, någon annan har försökt med att vara extra synlig i möteslokaler för invandrare. Problemet verkar vara, enligt utbildarnas svar, att invandrare inte är så intresserade av jord- och skogsbruk på grund av dessa yrkens låga status i deras hemländer. Vad gäller tjejerna så är det många gånger attityderna inom yrket som gör att de inte känner sig lockade.

Någon skola nämner vikten av att kunna presentera en bra miljö för de elever man vänder sig till, annars är risken att man i och för sig får elever till skolan men att de sedan hopar av ganska snart. Detta gäller naturligtvis inte bara för grupperna kvinnor och invandrare från storstadsregionen, utan även för alla andra elever. De flesta utbildarna svarar ganska entydigt att man har gjort försök men att det inte ger någon märkbar effekt och att det därför är bättre att rikta marknadsföringen brett till alla samhällsgrupper. När man riktar sig emot elever som många gånger kanske har långt till skolan så får man också tänka på att, utöver internatet, de möjliga kommunikationerna skall fungera på ett tillfredsställande sätt. Har man väldigt långt till skolan och det tar för mycket tid i anspråk att resa mellan hem och skola så är risken stor för att eleverna uteblir av denna anledning.

### 3.1.3 Rekryteringsproblemet i framtiden

Mer än hälften av naturbruksgymnasierna tror att det kommer att bli svårare att attrahera elever de närmaste åren. Idag är det endast en av de 19 gymnasiala utbildarna som fyller sina utbildningsplatser med förstahandssökande. Man hänför detta till sjunkande födelsetal (se figur 1.1) och minskande elevkullar totalt, detta i kombination med en hög takt på urbaniseringen och verksamhet i en bransch som misslyckats med att marknadsföra sig själv som en framtidsbransch med karriärmöjligheter. I diagrammet nedan syns hur svaren fördelat sig procentuellt mellan de olika utbildarna.



**Figur 3.1.** Procentuell fördelning mellan utbildarna om man tror att rekryteringsproblematiken kommer att kvarstå de närmaste åren.

Många av utbildarna pratar om vikten av att höja statusen på skogsmaskinföraryrket för att få fler unga intresserade av att utbilda sig. Även attitydförändringar inom yrket hänger samman med statusen och måste förändras. Vidare pratar vissa utbildare om att eleverna idag är mer måna om att ha roligt under sin gymnasieperiod och att även detta påverkar antalet sökande. Några tyckte sig se en minskning i sökandetrycket sedan GY11 infördes men påstår inte att detta är en trend som behöver komma att hålla i sig.

## **3.2 Praktiken**

Frågorna som inryms under denna rubrik går inte att svara riktigt på för alla utbildningsanordnare. De utbildare som inte sysslar med Naturbruksprogram har ingen möjlighet att svara på frågor som rör "SLA-pengarna" och beaktas därför inte på den punkten.

### **3.2.1 Elevernas möjligheter att få en praktikplats**

Många skolor framhåller att man informerar eleverna om att i god tid före APL komma in med förslag på praktikföretag de själva känner till och möjligen kan göra sin praktik hos. Samtliga skolor hjälper elever att få kontakt med en praktikvärd om de inte själva lyckas hitta någon. I första hand skall eleven söka en praktikvärd själv, i andra hand hjälper skolan till via sitt kontaktnät men det är ändå alltid eleven själv som tar den första kontakten. Meningen med att eleverna själva skall ta kontakten är att det ses som ett led i utbildningen och en träning inför framtiden och i att söka arbete. Flera av naturbruksgymnasierna framhåller nyttan av de 5 000 kr som finns att få via SLA om man ställer upp som praktikvärd.

### **3.2.2 Erfarenheter av "SLA-pengarna"**

Elevpengen till entreprenörer som ställer upp som praktikvärdar utgår med 5 000 kr/vecka under 10 veckor/elev och det upplevs som något positivt. Det har gjort att det blivit lite lättare att få ut eleverna på APL i de regioner där man tidigare upplevt vissa problem med detta. Däremot är det inte alla entreprenörer som tagit ut sina pengar och vad det kommer sig av har man inget svar på. Faran med dessa elevpengar kan möjligen vara att vissa entreprenörer ställer upp som praktikvärdar enbart för pengarna, utan att ha ett intresse för att vara en delaktig handledare under en pågående utbildning.

Systemet fungerar som så att entreprenören skall vara aktiv inom avverkning/drivning och inte bara ha en skogsmaskin stående hemmavid. Utöver detta skall man vara SLA-ansluten eller ha hängavtal med GS-facket och gå en handledarutbildning, något som ordnas lite olika men som det är meningen att skolorna skall tillhandahålla. Som godkänd handledare har entreprenören sedan

rätt att ansöka om utbetalning av ekonomisk ersättning som svarar mot den tid som eleven vistats i företaget, max 10 veckor/elev. Ersättningen är endast till för elever som går på naturbruksgymnasiet och således inte för YH-elever. Skolorna är generellt sett positiva till ersättningen men menar att det blivit mycket mer administration för deras del.

### **3.2.3 Elevernas färdigheter vid examen**

Samtliga utbildare känner igen problemet med att eleverna inte är körklara när de kommer ut, men inte alla håller med om att det är ett så stort bekymmer idag som det varit tidigare. Många gånger handlar det om, menar man, att det inte funnits en tillräckligt tydlig dialog och att detta har lett till ett missförstånd från entreprenörernas sida om hur långt eleverna ska nå under sin utbildning.

De gamla tvååriga utbildningarna hade mer tid för yrkesämnena och således mer tid för körträning. När skogsbruksskolorna ersattes av naturbruksgymnasier fick man 1/3 av utbildningstiden till yrkesämnen och maskinkörning. Med GY11 kommer man åter att få loss mer tid för maskintid och körning. Den gamla utbildningen var en yrkesförberedande utbildning medan den nya nu är en ren yrkesutbildning. Detta är viktigt att komma ihåg och att hålla isär och häri har det förmodligen blivit missförstånd mellan skolan och branschen och därför har man många gånger varit så missnöjd från entreprenörshåll med vad eleverna kan och klarar efter utbildningen.

Några utbildare har infört checklistor som är individuella för varje elev och som följer eleven under hela dennes gymnasietid. Dessa checklistor är med eleven ut på APL för att praktikvärden skall kunna skapa sig en bra bild över var i sin utbildning/utveckling eleven står. Tanken är att praktikvärden därmed inte ska kunna ställa krav som är orimliga för just den individen. Med hjälp av dessa checklistor, ett väldigt uppskattat system, har man kommit mycket långt i samarbetet med praktikvärdarna och samtidigt genom att vara tydliga och informera väl både direkt till praktikvärdarna och via programråden så har man fått bort mycket av det missnöje som tidigare funnits.

Ett annat problem som några tar upp ligger på ett helt annat plan. I och med att sökandetrycket till skolorna är lågt så blir idag gruppen elever med sviktande eller fel intresse större på utbildningarna. Detta är en följd av att skolorna behöver försöka fylla sina platser och ett, i vissa fall, oförtjänt dåligt rykte hos just naturbruksgymnasier om att alla kommer in där oavsett betyg. Detta leder i viss utsträckning till fleromotiverade elever för just denna utbildning och i slutändan ger detta utbildningen dåligt rykte.

### **3.2.4 Rimliga krav att ställa på eleven vid examen**

Utöver skolornas uppdrag från Skolverket om att alla elever skall ha minst godkänt i alla kurser/ämnen så är det många skolor som trycker på andra färdigheter de tycker att studenterna rimligen skall ha vid examen. Man pratar mycket om mjuka värden som social kompetens, förmågan att kunna fungera tillsammans med andra människor, både i arbetslag och gentemot uppdragsgivare, markägare osv. Utöver detta finns ansvarsbiten med som något viktigt och något som de flesta utbildare poängterar. Ansvar gentemot en arbetsgivare vad gäller att passa tider och sköta sig rent generellt, handla ansvarsfullt med maskiner gentemot skog, miljö och andra människor, känna till och ta det ansvar som åligger förarna vid drivning av skog gentemot alla olika aspekter i skog och mark.

Utbildarna vill att eleverna ska ha en så bra helhetsbild av yrket som möjligt och vad som är kopplat här till, förståelse för hela produktionskedjan och hur den hänger samman, från planta till konsument med de olika stegen däremellan. Något som också är viktigt och som framhålls av vissa utbildare är elevens förmåga att vara självständig och lyhörd på samma gång. Utöver dessa mjuka faktorer är det naturligtvis också önskvärt att den färdiga studenten har en kapacitet som motsvarar minst 50 procent av en normal produktionsnivå.

Sammanfattar man det hela så pekar svaren emot att den utbildade eleven ska besitta såväl körteknisk, skoglig som social kompetens, utöver godkänt i alla kurser. Med andra ord är det ganska mycket som man från utbildarnas sida anser är rimliga krav vid examen.

## **3.3 Utbildningen**

Här faller utbildare som inte har Naturbruksprogram lite vid sidan av de andra på någon fråga. Den fråga som inte är lämpad för icke naturbruksutbildare är frågan som behandlar det nya gymnasiesystemet, GY11.

### **3.3.1 Utbildningsalternativ**

På gymnasial nivå finns idag naturbruksgymnasier som erbjuder skogsmaskinförarutbildning. De är 19 till antalet och fördelade över landet enligt kartan nedan markerade med svart text (naturbruk.se, 2012, länk E). De två utbildarna som är markerade med röd text är fristående utbildare som inte erbjuder utbildning på gymnasienivå. Alfta Skogstekniska har, tillsammans med, Älvdalens utbildningscenter, Naturbruksgymnasiet i Burträsk och Stora Segerstad och Värnamo Naturbruksgymnasium YH-utbildningar för skogsmaskinförare i dagsläget (YH-myndigheten, 2012, länk C). Utbildning Skog Färna har, tillsammans med, Naturbruksgymnasiet i Burträsk och Stora Segerstad och

Värnamo Naturbruksgymnasium Bristyrkesutbildningar/Yrkesvux  
(Arbetsförmedlingen, 2012, länk A).



**Figur 3.2.** Karta över utbildarnas geografiska läge i landet.  
(naturbruk.se, 2012, länk E, YH-myndigheten, 2012, länk C,  
Arbetsförmedlingen, 2012, länk A).

### 3.3.2 Maskintid i utbildningen

Om elevernas schemalagda maskintid är tillräcklig eller inte råder det lite delade meningar om. De flesta utbildarna menar att utifrån hur utbildningen ser ut och vart man skall nå på den tid som utbildningen har till sitt förfogande så räcker tiden oftast till för de flesta elever. Ett problem är att man bara kan vara en som kör maskinen åt gången och härigenom kan inte alla få möjlighet att träna under hela den schemalagda tiden. Vissa elever kan dock aldrig få tillräckligt med tid medan andra anses ha naturlig fallenhet. Ganska många av utbildarna menar att mer tid för körning önskar man sig nog alltid men att frågan är hur detta skall gå till. I GY11 får man loss mer tid för maskinkörning, nästan dubbelt så mycket som tidigare under förutsättning att man väljer utgången skogsmaskinförare. Utbildarna menar att då är man verkligen yrkesutbildad och inte bara yrkesförberedd som man var enligt den tidigare läroplanen. Med anledning av

detta är det många utbildare som ser positivt på GY11 eftersom reformen ger bra med körtid jämfört med gamla gymnasieskolan.

Några utbildare har löst problemet med för lite tid på så vis att man låter halva klasser gå ut på APL åt gången. Genom detta förfaringssätt får man loss mer tid på skolmaskinerna för de elever som är kvar inne på skolan och härigenom når man längre med körträningen i skolans regi, utan att för den skull göra anspråk på lektionstid som skall vara till andra ämnen. På liknande vis får man loss mera tid genom att köra skift på skolmaskinerna och inte slaviskt följa schemats tid på 35 h/vecka.

### **3.3.3 Andel elever som börjar köra efter examen**

Andelen elever som går ut i jobb varierar mellan 20 och 95 procent. Uppgifterna från de olika skolorna är i de flesta fall inte något statistiskt säkerställt material utan mer en uppskattning av hur läget sett ut rent spontant när man tittar bakåt de senaste åren. Siffrorna står inte i relation till antalet möjliga utbildningsplatser man har i varje klass utan kommer utifrån det faktiska antalet elever som har funnits i klasserna.

Antalet elever man kan ha i en klass är beroende av maskin- och lärarresurser och varierar mellan 12 och 32 platser hos de olika utbildarna. De flesta skolorna har inte lyckats fylla sina klasser de senaste åren. Vanligast verkar det vara, med ledning av svaren, att 50 – 70 procent av avgångseleverna hamnar i skogsarbete. Hur länge de sedan stannar innan de läser vidare, byter bransch eller av någon annan anledning slutar framgår inte av svaren. Samtliga utbildare är dock ense om att i stort sett alla elever som vill ha jobb får det även om det svänger lite över tiden. Några har redan jobb innan de avslutat sin utbildning.

Här tyder man även ut av svaren att vissa skolor får in elever till fulla kurser men långt ifrån alla lyckas med detta. Några exakta siffror på ansökningarna för samtliga utbildare har inte framkommit. Utifrån svaren så rör det sig om 1/3 av utbildarna som fyller sina utbildningsplatser i dagsläget och 2/3 som har uppenbara problem. Ingen av de skolor som har fulla kurser uppger att det är uteslutande förstahandssökande elever. Vad gäller de eftergymnasiala utbildningarna så handlar det inte om ansökningar i första, andra eller tredje hand, till dessa utan antingen söker man eller också gör man det inte.

### **3.3.4 Modifiering av utbildningen för att passa både skogs- och anläggningsmaskiner**

De flesta av utbildarna är positiva till att eventuellt modifiera eller få in entreprenadmaskiner till viss del i utbildningen. Några skolor jobbar redan idag med detta som fristående kurser som eleverna kan välja till. Några, ganska få, anser att skogsmaskiner och entreprenadmaskiner inte har med varandra att göra och att båda utbildningarna behövs fast var för sig.

Ett bekymmer som man framhåller är tiden. Hur skall man kunna inrymma mera i utbildningen inom samma tidsramar, utan att något annat får stryka på foten? Realiteten av något sådant, menar man, får inte bli att man generellt kapar bort tid från andra moment för att få plats med flera.

Det man kan se i svaren från de skolor som är positiva till tanken är att man tror på ett minskat tapp av elevunderlaget, samtidigt som man höjer skolans attraktionskraft och genom ett bredare utbud, långsiktigt säkrar skolans existens i framtiden. Bland dem som är mera osäkra eller negativa till tanken att inrikta utbildningen på olika typer av maskiner märks en farhåga för att de olika maskintyperna skall konkurrera för mycket med varandra och att man gör branschen en björntjänst genom att förare senare försvinner och väljer bort skogsjobben.

### 3.3.5 Eftergymnasiala utbildningar

Lite mer än 2/5 av de tillfrågade utbildarna tror på att etablera flera eftergymnasiala skogsmaskinförarutbildningar, men man undrar vem som skall betala för detta. Samtidigt menar man på att elevunderlaget måste finnas annars är det ingen mening att starta upp en massa utbildningar. Då är det bättre att man jobbar för att förhöja kvalitén på befintliga utbildningar och ser till att man syns så eleverna vet om det. Nästan 2/5 av utbildarna är tveksamma till fler etableringar med hänvisning till att man inte tror det löser problemet med bristen av maskinförare. Man menar istället, som även de övriga skolorna, att man istället borde satsa på att "vässa" de eftergymnasiala utbildningar som redan finns. 1/5 tror inte alls på att etablera fler eftergymnasiala utbildningar utan att man istället bör jobba från grunden och höja statusen på yrket och förbättra anställningsvillkoren för maskinförarna. Får man upp sökandetrycket till befintliga utbildningar så kommer man till rätta med problemet att det fattas maskinförare. För de "yrkesbytare" som finns så räcker dagens platser till, menar man, bara man får in elever till skolorna. Fördelningen mellan svaren från de 21 utbildarna redovisas i tabell 3.1 nedan.

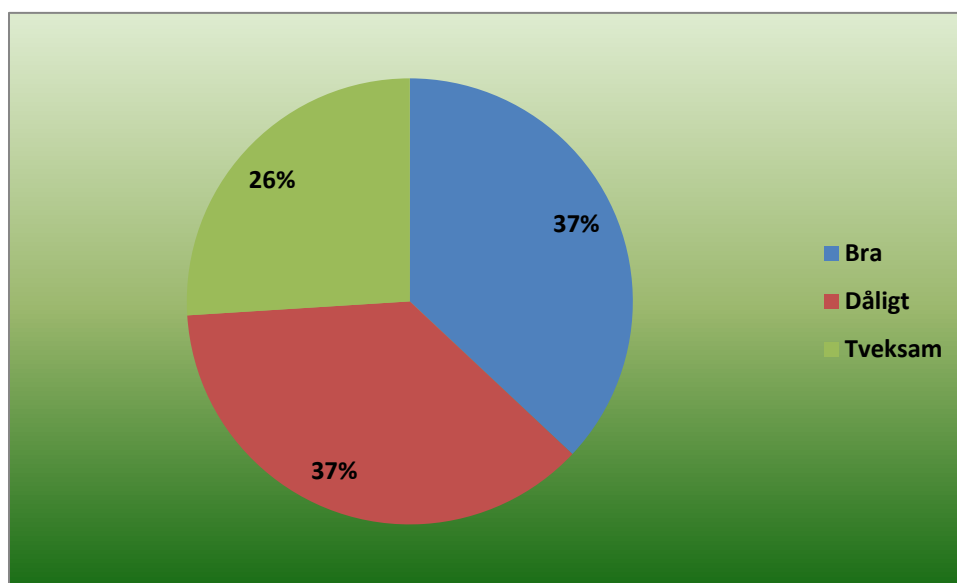
**Tabell 3.1.** Antal och andel av tillfrågade utbildningsanordnare som tror att etablering av fler eftergymnasiala skogsmaskinförarutbildningar skulle lösa förarbristen.

	Antal	Andel i %
Ja	9	43
Nej	4	19
Kanske	8	38
<b>Totalt</b>	<b>21</b>	<b>100</b>



### 3.3.6 Nya gymnasieskolan, GY11

Huruvida den nya gymnasiereformen, GY11, har varit "rätt grepp" att ta är enligt flera utbildares mening för tidigt att svara på, frågan är ganska komplex. Å ena sidan kan det vara positivt med mera valmöjligheter, bara man inte utesluter möjligheterna att i framtiden kunna ändra sig. Å andra sidan kan det vara en risk att man på sikt tappar elever till de skogliga utbildningarna då de istället väljer rena högskoleförberedande program. Av de 19 naturbruksskolorna som idag har skogsmaskinförarutbildning så är svaren på huruvida GY11 är rätt väg att gå spridda i tre riktningar. Svaren som beaktas i denna fråga är de från naturbruksgymnasierna och fördelar sig enligt figuren nedan.



**Figur 3.2.** Procentuell fördelning mellan naturbruksgymnasierna om hur man tror GY11 kommer att påverka skolans attraktionsförmåga i framtiden (n = 19).

Några av utbildarna uttrycker fördelarna man kan få genom den nya reformen, dels genom att mera studiemotiverade elever kan vara en draghjälp för elever med lägre studiemotivation, dels genom att statusen på naturbruksgymnasier kan höjas. En risk som kan föreligga är att mindre studiemotiverade elever blir ett "störande" moment i kärnämnen och att dessa därigenom riskerar att dra ned takt och nivå på studierna för de mer motiverade eleverna. Genom att möjligheten ges att välja en yrkesinriktad utgång på sina gymnasiestudier och inte läsa kärnämnen i samma utsträckning så kan man minska riskerna med att olika elever stör för varandra. Man kan eventuellt även locka till sig fler elever genom rätt marknadsföring.

### **3.3.7 Dialog mellan utbildare, entreprenörer och uppdragsgivare**

Nästan samtliga utbildare anser att det idag finns en bra och fungerande dialog mellan de inblandade aktörerna. Samtidigt uttrycker många att det ändå är viktigt att hela tiden jobba för att denna dialog utvecklas och förbättras, det mesta kan oftast slipas till och göras ännu bättre. Något som framhålls från många utbildare är de lokala programråden, att de är bra och hur viktiga de är för att verksamheten skall kunna bedrivas på ett sätt som uppfyller näringsens behov, samtidigt som näringen får en riktig och bra bild av hur skolans uppdrag ser ut.

### **3.3.8 Ytterligare resurser för att tillmötesgå branschen**

En röd tråd som löper genom de flesta svaren är att det behövs mer pengar. Denna typ av utbildning är dyr att genomföra och för att det skall bli bra så krävs ekonomiska medel. Sen är inte pengar det enda som efterfrågas i form av ytterligare resurser, man nämner också olika kvalitetshöjande åtgärder. Sådana åtgärder är exempelvis mera APL för att få mer körträning i verkligheten, bra dialog med näringen och att branschen är så aktiv som möjligt i utbildningen för att få en bra och riktig förståelse för jobbet och de krav som där ställs. Härigenom menar man att status och attraktionsförmåga för branschen kan höjas. Man pratar även om vikten av att ha lärare med hög kvalité för att få så bra "verkningsgrad" på studierna som möjligt och att även lärarna erbjuder möjlighet till fortlöpande vidareutbildning i syfte att hänga med i en bransch där det hela tiden händer mycket på flera fronter.

## **3.4 Uppdragsgivarsidan**

Här redovisas resultaten av de fem frågorna som riktats mot uppdragsgivarsidan. Samtliga frågor har varit möjliga att besvara för samtliga uppdragsgivare som tillfrågats. Uppdragsgivarna är de fyra skogsägarföreningarna och de fyra mest framträdande skogsbolagen. Att bolagens numerär är fyra har att göra med att skogsägarföreningarna har detta antal och att man därmed får lika många svar från vardera grenen.

### **3.4.1 Att underlätta för unga maskinförare att få jobb**

#### *Skogsbolag*

Skogsbolagen jobbar på liknande vis sinsemellan men lite annorlunda än skogsägarföreningarna, delvis beroende på att man har mera egenägda resurser. Man pratar på bolagsnivå om att vissa gamla maskiner blir kvar istället för att bytas ut. Dessa maskiner får sedan tjänstgöra som "elevmaskiner" särskilt avsatta för att praktikanter skall beredas möjlighet till APL och även för elever att köra extra på under helger och lov. Man jobbar för att ta emot elever på APL när man bedömer att man kan ge dem en meningsfull praktikperiod samt att man

samarbetar med skolorna via branschråd och försöker vara aktiv i själva utbildningen, både under praktik och inne på skolorna under föreläsningar. I de egenägda maskinlagen är det vanligt att man anställer gröna förare.

### *Skogsägarförening*

Skogsägarföreningarna är idag med och bidrar, via SLA, till den branschgemensamma satsningen med ersättningsmedel till företag som ställer upp som praktikvärdar för studenter på NB-programmet. Bidraget är 5 000 kr per elev och vecka under max tio veckor. Inom SLA bedrivs även projekt "Framför", framtidens maskinförare, med målet att öka andelen sökande till naturbruksskolorna och att öka kvalitén på dessa utbildningar. Inom ramen för detta projekt har det inrättats programråd på alla 19 naturbruksskolor som bedriver skogsmaskinförarutbildning, varje programråd har en ordförande från näringen. Råden skall jobba för att näringen tar ansvar och intressera sig för skolornas program och skolorna skall lyssna på näringens behov och önskemål.

Någon förening har från och med innevarande år en avverkningsgrupp som arbetar med att lägga sina resurser till 50 % i produktion och 50 % som handledare för elever från några gymnasier. Man tar emot 1 praktikant/tillfälle och räknar med att kunna ta emot 30 – 40 elever/år under 1 – 2 veckor vardera.

## **3.4.2 Att underlätta för entreprenörerna att anställa gröna förare**

### *Skogsbolag*

Alla skogsbolag har någon form av stöd för att underlätta för entreprenörerna att anställa gröna- och/eller nya förare. Stöden kan se lite olika ut men de går ut på att hjälpa till att täcka upp för produktionsbortfall under en inkörningsperiod. Man har även lite olika rutiner för hur man tillämpar dessa åtgärder bolagen emellan.

### *Skogsägarförening*

Skogsägarföreningarna ger antingen ekonomiskt stöd till entreprenörer för att de skall kunna nyanställa gröna förare eller så hjälper de till genom modifierade produktionskrav och genom att hjälpa till med kompetensförhöjande utbildningar. Ekonomiska stöd och modifierade produktionskrav är till för att underlätta nyanställningar och för att driftsätta nya avverkningssystem, medan kompetensförhöjande utbildningar är till även för redan etablerade förare i syfte att höja produktivitet och lönsamhet.

Därutöver är man intresserade av att bidra i "framändan" av hela kedjan genom att jobba för att tydliggöra vad och hur branschen är och på så vis förhöja attraktionskraften för de utbildningar som finns. Härigenom hoppas man också öka andelen av befolkningen som utbildar sig till skogsmaskinförare. Man ser en outnyttjad potential i kvinnor, invandrare och "storstadsbor" som värdefulla nya målgrupper att rekrytera till branschen.

### **3.4.3 Ytterligare åtgärder**

#### *Skogsbolag*

Samtliga skogsbolag anser att det alltid finns mer man kan göra men att det är en fråga om resurser av olika slag. Det man jobbar mycket med är att öka andelen gröna förare på de egenägda maskinerna men det är inte alltid det är möjligt att åsidosätta erfarna förare vid vakanser. Att anställa en grön förare ger oerhört positiva signaler till näringen och skapar ringar på vattnet. Man försöker, så långt möjligt är, att skapa praktiktillfällen och sommarjobb, något som bolagen anser sig ha större ekonomiska möjligheter till än vad den enskilde entreprenören har. Vidare tittar man mycket på att samarbeta med entreprenörerna för att försöka hjälpa till att öka deras lönsamhet på olika vis.

#### *Skogsägarförening*

Från skogsägarföreningarnas sida menar man att det går att göra ytterligare insatser för att underlätta, främst för entreprenörerna, något som indirekt i sin tur ger lättnader för de gröna förarna. Man tar upp exempel som; förbättrade positioner i branschråden, företagsinterna utbildningar och certifieringar av personalen, aktivt arbete tillsammans med naturbruksgymnasierna för att öka andelen utbildade maskinförare och härigenom öka kvalitén.

### **3.4.4 Ansvaret för rekryteringsproblemet**

#### *Skogsbolag*

Skogsbolagen är, liksom skogsägarföreningarna, överens om att detta är ett branschproblem som måste lösas gemensamt. Även om de inte ser några större problem att få tag på folk idag så är de medvetna om att problemet växer och kommer att bli större i framtiden, om inget görs nu när tid är.

#### *Skogsägarförening*

Här är man rörande överens om att problemet inte ligger hos den ene eller hos den andre, utan att alla har ett gemensamt ansvar. Skolorna skall locka till sig elever för att utbilda dessa, men för att lyckas med detta måste branschen marknadsföra sig själv och bli mera attraktiv för unga människor. För att lyckas med detta måste man, utöver att marknadsföra sig själv, ändra på attityder och inställningar som är djupt rotade i just skogsbranschen.

### **3.4.5 Aktiva åtgärder för generell marknadsföring av utbildningar**

#### *Skogsbolag*

Genom att erbjuda sommarjobb med inbakade studiebesök och information om utbildningsvägar som finns inom sektorn så försöker man att bidra till nytta för skolorna. Man finns med vid branschdagar, på mässor och vid olika evenemang. Härigenom jobbar man för att informera om yrket och de möjligheter som faktiskt finns inom skogen, att man även här har möjlighet att göra karriär. Man

jobbar tillsammans med SLA för att marknadsföra branschen, branschens yrkesgrenar och utbildningsvägarna som finns att gå.

### *Skogsägarförening*

Indirekt är skogsägarföreningarna aktiva genom SLA och man försöker vara behjälplig med skolornas möjligheter att vara med och synas vid olika, av skogsägarföreningarna anordnade, evenemang och tilldragelser exempelvis i mässmontrar och på skogs dagar. SMF organiserar olika tävlingar för ungdomar vid naturbruksskolor där finaler ofta avgörs på mässor där även skogsägarföreningar och skolor finns med och syns.

## **3.5 Nyckelpersoner**

Utöver utbildningsanordnare, skogsbolag och skogsägarföreningar har också ett antal nyckelpersoner i branschen intervjuats. I denna grupp finns allt från entreprenörer och personer hos skogsbolag till doktorander/forskare och personer inom departementsvärlden. Att vissa personer i denna grupp är hemmahörande under något bolag kan tyckas ge en snedfördelning i representationen men ändå nödvändig, eftersom de pekats ut som nyckelpersoner inom området. Svaren i denna grupp redovisas inte fråga för fråga, som för utbildare och uppdragsgivare tidigare, utan i mera sammanhängande text. Anledningen till detta är att dessa personer inte kan svara på alla frågor lika ingående och detaljerat som utbildare och uppdragsgivare.

### **3.5.1 Entreprenörssidan**

Vad som görs från bolagens sida för att underlätta för entreprenörer att anställa gröna förare och lika så vad som görs för att gröna förare lättare skall få arbete hänger tätt samman med varandra. Entreprenörerna har spridda uppfattningar om huruvida bolagen gör något. Någon tycker att man visst kan få lite hjälp under en period innan full produktion nås, medan andra tycker att bolagen gör för lite eller inget alls. Den allmänna uppfattningen bland entreprenörerna verkar vara att bolagen gör för lite i förhållande till vad de borde kunna göra. Man tycker att intresset för att entreprenörer skall anställa gröna förare borde vara större än vad man idag upplever det som.

Den rådande uppfattningen pekar mot att ansvaret ligger på alla parter men kanske mer på branschen än på skolorna. Allra störst är problemet förmodligen för bolagen, eftersom det är de som i slutändan får problem med att få in de virkesvolymerna som krävs till industrierna.

Att skogsbolagen och skogsägarföreningarna ofta syns tillsammans med skolor på mässor och integrerade i utbildningarna är något man ser positivt på. Det är

bra för alla parter. Ju mer aktiva alla är i hela utbildningskedjan desto högre kvalité kan man få på de elever som tar examen.

På frågorna som rör marknadsföring av utbildningar är entreprenörerna samstämmiga i sina svar men med skiftande ordalag. Man menar att det inte handlar om att skolorna skall marknadsföra sig för att branschen skall få tillgång till fler utbildade skogsmaskinförare, utan att branschen måste synas mera och göras mer attraktiv. Det som behöver förändras är bland annat lönesättning, arbetstider och attityder för att fler unga skall intressera sig för skogsmaskinbranschen och vilja utbilda sig för att jobba inom den. För att komma till rätta med dessa problem så menar man att uppdragsgivarna, bolag och skogsägarföreningar, måste hjälpa till främst genom förändringar i prissättningen av de tjänster som utförs av entreprenörerna. Man måste även öppna upp branschen mer och synliggöra vad det handlar om på ett tydligare vis än vad som görs idag. Med bättre insyn utifrån och med bättre förståelse för vad skogsproduktion handlar om så får man ett ökat intresse hos fler att vilja jobba med detta.

De pengar man idag kan få för elever på APL upplevs som något positivt även om man framhåller att det inte i första hand är dessa pengar det handlar om. För en mindre entreprenör som inte har flera maskingrupper och inte heller har så många anställda kan det många gånger upplevas som en störning i verksamheten när man tar emot en praktikant. Att sen praktikanten har lokal anknytning till företagets geografiska verksamhetsområde är av större betydelse än just 5 000 kr/vecka.

Att eleverna inte uppfyller entreprenörernas förväntningar hänger många gånger samman med bristande kommunikation från båda sidor. Att eleverna inte klarar av maskinerna varken körmässigt eller underhållsmässigt är något man upplever som ett problem. Sjunkande arbetsmoral bland eleverna och en förändrad mentalitet är något som också framhålls. Det går inte längre att lita på att alla elever tar ansvar för det de ska när de är ute på APL.

Grundkunskaperna som entreprenörerna vill se hos nytexaminerade studenter är en 50-procentig produktionskapacitet; att de kan grunderna i virkeshantering och klarar av att förstå och följa givna instruktioner. Ansvar och tidspassande framhåller man som viktiga egenskaper och även att man är självgående och uppträder sansat. Vidare är det av stort värde att man känner till lite om hur ekonomin fungerar i ett företag och hur de olika maskinerna jobbar tillsammans för att sträva mot ett, för företaget, gemensamt mål.

Från näringsens sida har man en ganska likartad syn som skolorna på den schemalagda maskintiden för eleverna. Man konstaterar att det, för de flesta elever, skulle behövas mera körtid men samtidigt är man positivt inställd till GY11 som skall ge mera tid. Vad som här kan vara viktigt att tänka på är att skolan och verkligheten är två skilda världar. Det är av största vikt att skolan kommer så nära verkligheten som möjligt i sitt sätt att arbeta och lära ut. De

elever som blir duktiga får idag jobb och det är något som även skolorna är medvetna om. Det som styr mycket, huruvida man blir duktig eller inte under skoltiden, är intresse och fallenhet.

Om utbildningar skall modifieras, om flera eftergymnasiala utbildningar skall etableras och huruvida GY11 kommer att främja tillgången på välutbildade skogsmaskinförare råder det lite delade meningar om. Att få fler elever in till befintliga maskinförarutbildningar är det som verkar vara viktigast enligt entreprenörernas åsikter och att man jobbar med att höja kvalitén på de befintliga utbildningarna. Man kan märka en antydning till skepsis när det gäller bristyrkesutbildningar som ibland snabbt dras igång för att täcka upp ett tillfälligt upplevt behov av maskinförare. Det verkar vettigare att lägga energin på det redan etablerade utbildningarna och att försöka höja statusen på dessa.

Att väva in lite utbildning på andra maskiner som idag kan utnyttjas inom verksamheten är man försiktigt positiv till. En grävmaskin och en skogsmaskin manövreras på samma sätt så man har mycket vunnit när det kommer till att arbeta med grip eller skopa. Vad man är lite skeptisk till är om det finns tidsutrymme i nuvarande utbildningar.

Dialogen inom branschen och med skolorna har blivit bättre än den tidigare varit, men den är inte bra på alla ställen ännu. På vissa håll fungerar det bra medan man på andra håll menar att dialogen endast är öppen.

Resurser som entreprenörerna skulle vilja se tillfördes skolorna är mer pengar och mer tid. Pengar för att kunna hålla ny och aktuell utrustning, tid för att hinna med mera körträning och mera övning i service och underhåll. Lärarfrågan kommer också upp som en viktig resurs. Det behövs lärare som är duktiga och uppdaterade på den rådande situationen ute i skogen.

### **3.5.2 Skolverk och intresseorganisationer**

Idag finns lite olika koncept hos de flesta uppdragsgivare för hur man skall kunna hjälpa till vid nyanställningar av förare. Det kan handla om rent ekonomiska stöd eller om sänkta prestationskrav under en period. Dessa åtgärder är tänkta både som en hjälp för entreprenörerna att anställa, samtidigt som det skall underlätta för gröna förare att få jobb.

Samhället bekostar en adekvat utbildning men uppstår förarbrist blir det brist på råvara till industrin, exportvolymerna sjunker och så även exportintäkterna, samhället får in mindre ekonomiska medel som kan användas för utbildning. Skolorna gör idag vad de kan för att tillgodose branschen med maskinförare. Får inte skolorna in elever till utbildningarna så är det mestadels branschen som måste ta krafttag emot det problemet. Man måste göra sig mera attraktiv, man måste se över lönesättningar och man måste titta på arbetstider och liknande.

Från nyckelpersoner i näringen och från skolverkets sida är man aktiv på lite olika sätt för att marknadsföra utbildningar. Skolverket har uppdraget från regeringen att svara för att utbildning genomförs vid olika skolor och får därför inte lobba för någon speciell skola eller utbildning. Andra instanser som SLA, SYN, LRF och SMF Skogsentreprenörerna är däremot fria att handla utifrån vad man tror på och har möjlighet till. Interesseorganisationerna brukar inte heller i detta fall rikta sin marknadsföring till någon speciell skolas favör men man sorterar in sig i facket skog. Olika marknadsföringsgrepp som man jobbar med är "Dra åt skogen", "Sveriges bästa PRAO", skol-SM för skotare, elevpengen på 5 000 kr/vecka vid APL samt en utvecklingspeng om 50 000 kr/skola och år för attraktionshöjande och främjande arbeten.

Riktade insatser emot olika, i sammanhanget, underrepresenterade samhällsgrupper har funnits och försvunnit igen. Det verkar alltid sluta i att man inte lyckas attrahera dessa grupper i samma utsträckning som svenska män födda och uppväxta på landet.

Rekryteringen i framtiden behöver inte nödvändigtvis bli ett större problem. På Skolverket tror man att här spelar samhälle och bransch stor roll. Kan man få en yrkesutbildning samtidigt som man fått en högskolebehörighet så kommer problemet med att intressera elever för utbildningarna att minska. Om branschen bemästrar utmaningen att göra sig själv mera synlig och attraktiv så är det ett problem med ett slut. Om motsatta förhållandet blir rådande, en bransch som inte förbättrar sig utåt och ett samhälle som inte är intresserat av yrkesutbildade elever med högskolebehörighet, då kommer rekryteringsproblematiken att växa.

Skolverket kan inte göra så mycket fysiskt för att underlätta för elever på en utbildning att få en APL-plats och det är kanske inte heller deras uppgift. SLA däremot, har genom insamlandet av pengar som renderat i elevpengen om 5000 kr/vecka och elev, gjort en insats som verkar fungera som en katalysator för elevernas möjligheter att få tag på APL-platser. Systemet med dessa pengar har tagits väl emot. Ingen har uttryckt sig i negativa ordalag om det och det är en jättebra gest från branschens sida att man gör något som detta.

Problemen med att entreprenörerna ofta tyckte att eleverna kunde för lite när de kom till skogen var något som mera hängde samman med den gamla gymnasieskolan. I GY11 har uppdraget från regeringen varit att skolorna skall utbilda mer av yrkesfärdiga elever och inte som tidigare, yrkesförberedda. De lokala programråden som inrättats skall, även de, verka för att missförstånd och kommunikationsproblem skall minska och härigenom skall man kunna få eleverna mera dit man vill i sin färdighetsträning. Den nya gymnasiereformen GY11 ger även möjlighet till mera maskintid i schemat för de elever som väljer utgången maskinförare och detta medför att man nu hamnar i ett helt annat läge gällande huruvida maskintiden på skolan är tillräcklig eller inte.



Rimliga färdigheter vid examen är kanske svårt att uttala sig exakt om för denna grupp av personer men man anser att eleverna bör vara anställningsbara vid examen. Den nya gymnasieskolan ställer högre krav på eleverna att, genom främst gymnasiearbetet, bevisa att man tillgodogjort sig utbildningen och svara upp mot de krav som ställs från arbetsmarknadens sida. Samtidigt har skolorna i GY11 ett större ansvar att observera eleverna och tidigt gå in med åtgärder på det individuella planet för att fånga upp elever som börjar halka efter.

Beslutet om GY11 är taget och huruvida det kommer att påverka naturbruksgymnasierna positivt eller negativt är för tidigt att ha någon säker uppfattning om. Ser man till yrkessidan så kan det möjligen minska antalet elever för att man inte vill välja en inriktning där man stänger dörrar för framtiden, men om samhället värderar en yrkesutbildning högt så kommer detta att gagna dessa utbildningar. Möjligheten för yrkesutbildningarna gentemot de rent högskoleförberedande utbildningarna är att man har laglig möjlighet att erbjuda både yrkesutbildning och högskoleförberedande utbildning var för sig eller i någon mix. Denna möjlighet har inte rent högskoleförberedande utbildare på samma sätt. Så länge man alltså inte stänger några dörrar och skapar några återvändsgränder i systemet så anser de nyckelpersoner som här intervjuats att det på sikt kan bli riktigt bra för naturbruksgymnasierna och skogsmaskinförarutbildningarna.

Vad gäller eftergymnasiala utbildningar så är det inte säkert att en etablering av fler utbildningar automatiskt kommer att leda till fler skogsmaskinförare. Tanken med YH-utbildningar är att man skall gå dessa efter att man först har tagit examen från ett gymnasium och då leder det inte direkt till fler utbildade maskinförare, men det leder garanterat till att det tar längre tid att få ut förarna i skogen. Om de enskilda skolorna sedan använder gymnasiala förkunskaper som en parameter när man sällar bland ansökningarna eller inte är en annan fråga. Är det dåliga tider med stora problem att få sökande till utbildningarna så är man kanhända lite generösare vad gäller antagningskriterierna. Andra former av vuxenutbildningar står ständigt inför problemet med finansiering. Det är dyra utbildningar med små elevomgångar och över tiden osäkert elevunderlag. Vad som förmodligen är klokast är att försöka satsa på de utbildningar som redan finns och att göra dessa bättre.

Om man tittar på att blanda in alternativa maskiner i utbildningen, exv. grävmaskiner, så måste man vara noggrann med att förankra detta i näringen. Allt man gör i utbildningen skall leda till jobb, i annat fall skall man inte ta in det menar man från Skolverkets sida. Det är även viktigt att komma ihåg att det kan bli problem med att tidsmässigt inrymma allt och då är det kanske inte lika intressant för alla utbildare.

De lokala programråden anses ha varit väldigt bra. De har varit mycket positiva för att förbättra dialogen mellan de olika parterna, sen huruvida dialogen fungerar eller inte kan man givetvis alltid diskutera. Dialogen har, oavsett vad man tycker om den, blivit mycket bättre på senaste tiden; näringen har blivit

mera aktiv i vad skolan gör och idag hjälper man till med råd och idéer istället för att bara informera sig om vad som sker på skolorna. På Skolverket finns också ett Nationellt programråd för naturbruksinriktningen där näringarna via sina representanter kan vara med och påverka utbildningens inriktning.

Beträffande resursbehovet som föreligger så har man från Skolverkets sida, gemensamt med branschen, tagit fram de villkor som behövs och de bör kunna rulla på några år innan det är dags att uppdatera dessa. Viktigt här är att branschen tar sitt ansvar och tydligt informerar Skolverket om när och vad för förändringar som behöver göras. Vidare är ett mål som man bör jobba mot att alla skolor ges möjlighet att ha egna simulatorer och att de ges möjlighet att rekrytera lärare god kompetens samt att de ges möjlighet till bra vidareutbildning i sin tjänst.

## 4. DISKUSSION

### 4.1 Marknadsföring och rekrytering

Den inledande delen av resultatredovisningen behandlar hur utbildarna jobbar med marknadsföring för att locka till sig nya elever; vilka olika metoder de använder sig av för att synas och vara attraktiva. Här behandlas även problemet med underrepresenterade grupper av människor, kvinnor, invandrare och elever från storstadsregionen. Slutligen berör den vad man tror om rekryteringsproblematiken i framtiden.

I resultatet framkommer att marknadsföringen till största delen hänger på huruvida skogsbranschen lyckas med marknadsföringen av sig själv. Det är inte skolornas uppgift att marknadsföra utbildningarna för att locka elever till branschen. En bransch som är attraktiv och intressant, med möjlighet till bra arbete, både ekonomiskt och socialt, och med möjligheter till karriär, den branschen lockar själv till sig intressenter.

Den enda marknadsföring som skolorna skall behöva ägna sig åt är, enligt dem som intervjuats i studien, att tala om var man finns och vad man erbjuder. Detta resonemang kan man se återkomma när man talar med entreprenörer och branschfolk likaväl som i Andréns studie från 1999 *"Vad vill studenterna se av skogsbranschen?"*. Gör sig branschen mer synlig så kommer fler att söka sig till den.

Lika viktigt är sedan att hantera problemen som fortfarande hänger kvar med de attityder som finns rörande könsskillnader, etnisk tillhörighet eller att man är en "stadsbo". Det är av största vikt att man samtidigt med synliggörandet och öppnandet av branschen jobbar bort dessa attityder. Då kommer också fler ungdomar från dessa underrepresenterade grupper att intressera sig för yrket.

Uppnår man en ändring på de två tidigare punkterna så kommer man förmodligen en bra bit på väg med det förväntat ökande problemet med sjunkande ansökningar till naturbruksgymnasierna i framtiden. Att detta inte är hela lösningen på problemet kan man säkerligen vara förvissad om eftersom ungdomar av idag tenderar att göra sina yrkesval utifrån andra ståndpunkter än för 10 – 15 år sedan. Idag väljer man arbete mer utifrån hur man kan utvecklas som människa och inte lika mycket utifrån att man behöver ett arbete för att försörja sig (se t.ex. Andersson, 2002).

### 4.2 Möjlighet till praktik och övning

Skolorna gör idag mycket för att stötta sina elever, både på skolan och när det kommer till APL. Alla utbildarna anser att eleverna själva skall ta ansvar för att få tag på en praktikplats men alla elever har naturligtvis inte de kontakter som

krävs för detta. I de flesta fall har utbildarna listade praktikföretag och utifrån dessa kontakter får eleverna en plats. Man anser att det även vid sådana förhållanden är viktigt att eleverna själva tar den första kontakten med praktikvärden för att träna på detta.

De pengar som näringen, genom SLA, har ställt till förfogande när man som entreprenör tar emot en elev från ett naturbruksgymnasium är, framkommer det av denna studie, något som varit väldigt positivt. Det är enklare att få ut eleverna på APL än det var tidigare även om det fortfarande kan vara lite bekymmersamt i vissa fall. Problemen hänger då oftast inte samman med att det kostar så mycket i produktionstapp för entreprenören, utan många gånger hänger det istället samman med att det "stör" den dagliga driften. En elev måste givetvis få ta plats om praktiken skall vara meningsfull. Har man då anställda förare som gör anspråk på maskinerna under de normala arbetstiderna så kan det bli bekymmer när en elev skall erbjudas körmöjlighet.

Förslag har här framkommit, främst från entreprenörshåll, om att en till två elever kan komma ut och ha med sig en skotare från skolan och att entreprenören sedan kan ansvara för utbildningen under praktikperioden, utan att de anställda förarna berörs samtidigt som eleverna ändå får en meningsfull praktik. Ett fåtal skolor har utsatts för denna idé och är positiva till den, men som alltid kostar det pengar med maskiner och skolan kan inte avvara hur många maskiner som helst eftersom man parallellt fortfarande bedriver en utbildning inne på skolan.

Skogsbolag och skogsägarföreningar har även börjat jobba på liknande vis med "öronmärkta" maskiner för just elever. Här är det tänkt att eleverna skall få en högre tillgänglighet på maskiner ute i "verkligheten" på samma villkor som gäller för de anställda. Eleven kommer på så sätt i kontakt med skiftgång och annat gällande i ett avverkningslag. Dessa maskiner skall även stå till förfogande under helger och lov för elever att övningsköra på och därmed ge mera tid till körträning, höja elevernas kompetens och göra dem mer anställningsbara. Dessa maskiner skall inte vara belagda med de produktionskrav som gäller för de maskiner som går i "normal" produktion just för att de skall tillåtas att vara skolmaskiner.

De av SLA framarbetade programråden, som idag finns vid samtliga 19 naturbruksskolor, har också varit till stor nytta, både för att få ut elever på APL och för att få eleverna mera "rätt" utbildade för att passa in när de kommer ut i yrkeslivet. Utbildare, uppdragsgivare och entreprenörer lär härigenom bättre känna varandra och man undviker många missförstånd och problem som kan uppstå vid bristande kommunikation. Detta ger också större möjlighet till insyn i varandras verksamheter och gemensamma diskussioner för att förbättra och vidareutveckla utbildningarna och få till stånd en kvalitetshöjning.

### **4.3 Konsekvenser av GY11**

Att det ofta har upplevts som att entreprenörerna ställt för höga krav på elever har troligtvis sin grund i just bristande kommunikation och missförstånd om vad utbildningen tidigare har syftat till. Idag menar många av utbildarna att de inte märker av detta missnöje från entreprenörskåren i samma utsträckning längre. Utbildningen har genom GY11 förändrats till en ren yrkesutbildning istället för en, som tidigare, yrkesförberedande utbildning. Förändringen har gett mer tid för körträning i schemat. Skolorna har eller håller på att introducera ett system med individuella checklistor för varje elev som följer dem genom hela utbildningen och där man kan se var i sin lärandeprocess eleven står.

Programråden på skolorna har även här haft en påtaglig effekt i det att förståelsen för att elever är just elever, har ökat betydligt hos entreprenörerna. Vad som sedan alltid kommer att finnas kvar som ett tvisteämne är huruvida den enskilde arbetsgivaren är tillräckligt nöjd med just den individ som han/hon anställer. Detta är något som ingen skola i världen kan komma till rätta med helt och hållet. Skolorna kommer aldrig att kunna erbjuda så mycket tid för körträning som krävs för att garantera att alla individer når upp i tillräckligt hög produktion inom de ekonomiska ramar som står till buds. Detta är dock något som främst är relaterat till den enskilda individen och inte till utbildningen generellt. Både näringen och utbildarna är ense om, i sina svar, att en viss del teoretisk undervisning måste inrymmas i utbildningarna. Det är av stor vikt att man faktiskt kan läsa, skriva och räkna för att man skall kunna fungera i ett yrke. Tar man då bort för mycket tid från teoretiska ämnen till förmån för praktiska och yrkesinriktade kunskaper så får man ändå inte en elev som motsvarar de förväntningar man har.

Just GY11 har mottagits på olika vis hos olika utbildare. Vissa tycker sig se en menlig inverkan på antalet elever som söker skogsmaskinförarutbildningarna, medan andra inte säger sig känna av någon förändring. Eftersom GY11 inte har löpt en hel utbildningsperiod om tre år ännu, och inga elever har utexaminerats, så är det givetvis för tidigt att säga något om utfallet på eleverna. Vad som dock borde hända är att eleverna, med den ökade körtid de får, blir bättre rustade för att ta ett jobb som maskinförare efter examen. Vidare öppnar GY11 nya möjligheter för naturbruksgymnasierna om de hanterar detta på rätt sätt i sin marknadsföring. En gymnasieskola som endast erbjuder en teoretisk högskoleförberedande utbildning har inte samma möjligheter som ett yrkesgymnasium har. Som yrkesgymnasium har man rätt att erbjuda både en yrkesutgång och en högskoleförberedande utgång och detta borde kunna utnyttjas i skolans marknadsföring och stärka konkurrensförmågan gentemot andra gymnasieskolor.

Vilka rimliga krav som man kan ställa på eleverna vid examen från en skogsmaskinförarutbildning skiljer sig lite beroende på vem man frågar. Att eleverna är godkända enligt kursplanen är ett genomgående svar från utbildarna men sedan är det så mycket mer som skolan skall tillse som inte finns med som bedömningskriterier i slutbetyget. Eleven skall vara en fungerande medmänniska

i samhället och kunna ta ansvar för sitt liv, sitt arbete och allt vad det innebär. Utöver just läroplan och helheten som människa så anser de flesta att baskunskaperna om hur avverkning och avverkningsföretag fungerar skall finnas med. Även entreprenörer och övriga personer inom branschen anser, i likhet med utbildarna, att man inte kan förvänta sig en fullproducerande maskinförare efter den relativt korta tid som en normal maskinförarutbildning erbjuder, men att grundkunskaperna skall finnas med och att eleverna skall ha lärt sig grunderna i arbetet rätt från början.

Att bredda utbildningarna så att de innehåller mer generell ickeskoglig maskinteknik för att locka till sig fler elever är något som vissa skolor jobbar med redan idag. Andra tittar på det och ytterligare andra anser att det inte alls är lämpligt. Hör man sig för med entreprenörerna så tror de oftast på denna idé under förutsättning att man kan få plats med det tidsmässigt i utbildningarna, utan att det inskränker på skogsmaskindelen i utbildningen. Vad som kan vara att vinna med detta skulle vara att man möjligen lockar till sig några fler elever men också att de erbjuds möjlighet att skaffa sig färdigheter för att klara av flera olika arbeten som idag alltmer förknippas med drivningsverksamheten. Det blir allt vanligare att man markbereder och planterar med grävmaskiner i skogen. Uppdragsgivare vill i allt större utsträckning att drivningsentreprenören skall kunna utföra enklare markarbeten, såsom att rätta till ett avlägg, lägga igen körskador eller byta ut en sönderkörd trumma.

Personligen tror jag att de utbildare som ställer sig avvisande till dessa nya tankegångar kommer att ha svårt att överleva i en framtid med ett eventuellt fortsatt sjunkande elevunderlag. De kan nog bli kvar som skola men just maskinförarutbildningen kan kanske gå om intet för deras del om de inte är öppna för nya tankar och idéer.

#### ***4.4 YH- och bristyrkesutbildningar***

Rörande nyetableringar av flera eftergymnasiala skogsmaskinförarutbildningar så är det inte lätt att sia om huruvida det kan hjälpa till att lösa problemen med sviktande tillgång på utbildade maskinförare. De flesta former av eftergymnasiala utbildningar, bortsett från bristyrkesutbildningar, bygger på att man har någon form av förkunskaper inom området och att man sedan ska få en kompetensförhöjning i något. Man utexaminerar inte så mycket mera skogsmaskinförare om man endast vänder sig till de redan gymnasialt utbildade skogsmaskinförarna i syfte att "spetsutbilda" dessa, det man gör är istället att man förlänger tiden det tar att komma i mål som utbildad skogsmaskinförare. Om man vänder sig till elever med andra gymnasiala utbildningar som vill byta inriktning i sitt yrkesval så får man fler utbildade skogsmaskinförare.

Bortser man däremot från sådana förkunskapskrav så får man troligtvis tillgång till en bredare bas av sökande och då kommer det ut fler utbildade maskinförare. Frågan blir då istället om förarna är tillräckligt välutbildade för sin arbetsuppgift

med tanke på alla miljö- och kulturaspekter som idag föreligger vid drivning av skog. Att köra skogsmaskin är inte något trivialt arbete.

Eftergymnasiala utbildningar är nog viktiga och bra men det kanske inte är rätt grepp att utöka dess antal utan att beakta vart behovet är störst. Om man istället jobbar för att höja kvalitén på och möjligheterna till finansiering för eleverna på de redan etablerade utbildningarna så kommer man nog lika långt med det. Kan man förändra och förbättra möjligheterna till finansiering så kommer man förmodligen att attrahera fler att söka och gå dessa. Härigenom får man ett större urval och en bättre möjlighet att få in "rätt" elever till utbildningarna. Kvalitén på de som går ut kommer då att höjas och branschen får ett större urval av "lämpliga" maskinförare att anställa.

#### **4.5 Slutsatser**

Kontentan av det hela blir att utbildningar skall vi ha, både gymnasiala och eftergymnasiala men förmodligen kommer vi inte att ha lika många gymnasiala utbildningar som idag kvar om tio år. Idag finns det 21 utbildare som är kända i denna rapport men trenden av ansökningar till de gymnasiala utbildningarna pekar, genom skolornas svårigheter att fylla sina kurser, på att det finns ett överutbud av gymnasiala utbildare av skogsmaskinförare.

Branschen ställer sig generellt positiv till att förarna skall ha utbildning (Stadling, 2008). Branschen gör idag mycket på olika fronter men man måste dock göra mycket mer än vad som redan görs för att få ungdomar intresserade av de jobb som erbjuds i skogen, många ungdomar är ju inte bosatta på landsbygden idag. Får skolorna ett ökat elevunderlag så ökar deras urvalsmöjligheter och kvalitén på studenterna som utexamineras blir högre. Med en högre kvalité på tillgänglig arbetskraft får arbetsgivarna större urvalsmöjligheter och lättare att motivera sina nyanställningar. Härigenom minskar bristen på maskinförare och entreprenörernas lönsamhet kan på sikt öka.

De pengar som SLA:s 1 200 medlemsföretag och de företag som har hängavtal med GS-facket gemensamt bidragit med till samtliga gymnasieskolor och som skall användas för att ge ett ekonomiskt bidrag till entreprenörer som fungerar som praktikvärdar för eleverna har tagits väl emot. Utbildarna säger sig märka att det blivit lite lättare att få ut sina elever på praktik nu gentemot hur det var innan denna "handledarpeng" fanns. Något liknande skulle med all säkerhet vara lämpligt att få tillgång till även för de eftergymnasiala utbildningarna för att det även för dessa elever skulle underlätta lite att få tag på praktikplatser.

Med kvalitén i tankarna vad gäller de elever som examineras ut från de olika skolorna så är kanske inte lösningen att etablera fler eftergymnasiala utbildningar. Eftersom gymnasieskolorna generellt har problem med att de inte fyller sina möjliga utbildningsplatser så är det nog i den ändan som energin skall läggas i första hand. Ett mål borde vara att fylla alla

skogsmaskinförarutbildningarna på gymnasial nivå, något som är problematiskt med dagens urbanisering. De flesta skolorna anger att en relativt hög andel av deras avgångselever får jobb. Med ännu högre kvalité på utbildningarna så skulle troligtvis andelen ytterligare öka bland de avgångselever som får arbete direkt.

YH- och Yrkesvux skall finnas kvar men kanske inte nödvändigtvis i utökad omfattning, i så fall bör det i förväg vara konstaterat att det leder till verkliga jobb. Snarare behövs ett fortsatt kvalitativt arbete med de redan befintliga utbildningarna. Skall man utöka så bör man inte glömma bort de norra delarna av landet. Även om det där bor färre människor och det är stora avstånd så skall det inte vara nödvändigt att behöva förflytta sig över nästan halva landet för att gå en utbildning som leder till jobb istället för arbetslöshet.

Vad gäller den marknadsföring som man idag företar för de skogsmaskinförarutbildningar som finns så är den ganska gedigen. Det problem som ändå föreligger verkar till största delen bestå i att nå ut till, i sammanhanget, minoritetsgrupper och de elever som bor i storstadsregionerna. Här är ett problem som inte kommer att minska utan snarare öka med tanke på att i stort sett hela den svenska landsbygden fortsätter att avfolkas och det är här som dessa skolor, av hävd, alltid haft sitt största upptagningsområde.

#### ***4.6 Studiens styrkor och svagheter***

Föreliggande rapport svarar på de fyra huvudfrågeställningarna som den syftar till, men svaren som framkommer är inte entydiga utan mer av den naturen att de pekar på olika tendenser. En ytterligare fördjupning med mer "tillspetsade" frågeställningar skulle förmodligen ge precisare svar som i förlängningen kan användas till årligen återkommande statistiska uppföljningar. Med andra ord, rapporten träffar inte mitt i prick men den missar inte heller helt sitt mål.

Något som hade varit önskvärt, om tid och budget medgivit det, hade varit att göra fysiska besök på alla skolor och hos alla respondenter för att få mera "liv" i resultatet. Man kan aldrig få med detaljer som reaktioner och sinnesstämningar inför de olika frågorna när man utför intervjuer över telefon. Det är inte heller troligt att de diskussioner, som kommer naturligt av frågorna, blir lika livfulla eller frekventa via telefon.

En intressant fortsättning på detta arbete skulle vara att göra en uppföljning av hur den nya gymnasiereformen GY11 har slagit ut. Kanske kan det vara lämpligt att göra om ca fem år från nu. Ämnet är högaktuellt och rapporten har vid många tillfällen tenderat att växa till ohanterliga proportioner varför det varit nödvändigt att snäva in arbetet vid ett flertal tillfällen. Vissa av frågeställningarna som finns med är i sig underlag till egna fristående rapporter. Ett exempel är frågan som behandlar GY11 och lämpligheten av denna reform. Skulle någon i framtiden känna intresse för utbildningsfrågor så skulle det vara väldigt



intressant med en utvärdering av denna reform och förmodligen skulle det bli en välkommen rapport att läsa ute bland gymnasieskolorna.



## 5. SAMMANFATTNING

Denna studie är genomförd på grund av de rådande rekryteringsproblem som föreligger för naturbruksgymnasier och eftergymnasiala utbildningar med inriktning mot skogsmaskinförare. Detta tar sig även uttryck i rekryteringsbekymmer för skogsentreprenörer och andra arbetsgivare inom drivningssektorn. Eftersom hela landets ekonomi påverkas av en bransch som inte går på "fullvarv" så är det av största vikt att problemet identifieras så väl att åtgärder kan sättas in för att bromsa och vända den pågående utvecklingen.

Huvudsyftet med studien är att kartlägga hur många utbildare som finns, att studera sökandetrycket till utbildningarna samt hur utbildarna marknadsför sig. Studien syftar även till att ge en bild av hur skogsbolag och skogsägarföreningar ser på och hanterar problemen med minskande tillgång på lämpliga maskinförare. Förutom detta har även entreprenörer och andra för branschen viktiga nyckelpersoner intervjuats om sin syn på dagsläget. Underlaget för rapporten utgörs av 41 telefonintervjuer med olika personer som kommer i kontakt med dessa problem inom näringen.

Det som framträder i resultatet är att endast en av de 19 gymnasiala utbildarna fyller sina utbildningsplatser med förstahandssökande. För några av skolorna ser läget riktigt allvarligt ut med bara en handfull sökande. Det framkommer också att väldigt få av gymnasierna har någon aktuell statistik på vad som händer med deras elever efter avslutad utbildning. Det är alltså svårt att uppskatta hur stor andel av de utbildade som går direkt ut i produktion. En uppskattning ger dock vid handen att situationen inte ser alarmerande dålig ut. Ungefär 50 – 70 procent av de utexaminerade eleverna bedöms av utbildarna hamna i adekvat arbete efter sin utbildning.

De programråd som finns på gymnasieskolorna är uppskattade och fungerar oftast mycket bra, även om vissa utbildare framhåller att det finns detaljer man kan förbättra. Näringsens initiativ att genom SLA samla in pengar som betalas till entreprenörer som ställer upp med praktikplats till gymnasieskolornas elever under APL-perioderna anses av såväl utbildare som entreprenörer vara en satsning helt i rätt riktning. Något liknande system skulle vara välkommet även för de eftergymnasiala utbildningarna i syfte att underlätta även för dessa elever att få en praktikplats. Ytterligare en synpunkt som återkommer i intervjuerna är att näringen bör fortsätta och även öka sina insatser för att bli attraktiv och på så vis locka till sig unga medarbetare framöver. Lyckas skogsbruket med denna marknadsföring så kan skolorna lyckas fylla sina platser utan att de behöver satsa ytterligare resurser på sin egen marknadsföring av utbildningarna.

Gymnasiereformen GY11 är det ännu för tidigt att säga något definitivt om. Detta eftersom den infördes 2011 och de första eleverna tar examen 2014. Man kan i dagsläget endast spekulera i huruvida detta kommer att vara bra eller inte ur rekryteringssynpunkt för skogsmaskinförare. Att det kommer att vara bra för den

praktiska kunskapsnivån hos de elever som utexamineras är ganska troligt med tanke på att det nu ges mera tid för yrkesämnena. Huruvida det sedan kommer att ge en ökning eller en minskning av sökande elever till naturbruksgymnasierna är ännu för tidigt att uttala sig om, men rätt hanterat så kan reformen vara fördelaktig för yrkesgymnasierna.

Slutsatsen av det hela måste ändå bli att utbildning är något som skogsbranschen ska värna om men att det skall vara utbildning som levererar utbildade personer som näringen vill anställa. För att kunna upprätthålla en hög kvalité måste det nog råda viss konkurrens om utbildningsplatserna och detta uppnås endast genom att skogsbranschen är attraktiv för de unga. Lyckas man med detta så kommer även elevunderlaget för skolorna att öka, något som hela branschen kan dra nytta av.

## 6. REFERENSER

### 6.1 Publikationer

Andersson, Gunnar, m.fl. *Utbildning – Världens bästa undervisning*, JustForest, s. 4-6, NR: 2/2008.

Andersson, Markus, *Arbetets värde – Om ungdomars uppfattningar kring arbetets betydelse*, Linköpings Universitet, 2002.

Andrén, Maria, *Vad vill studenterna se av skogsbranschen?* Skogsstuderande, Umeå, 1999.

Bergqvist, Emelie, *Varför lämnar maskinförare skogsbranschen?* SLU-Umeå, 2009.

Brunberg, Bengt m.fl. *Åtgärder för att främja skogsbrukets försörjning av kompetenta maskinförare – Del 1 Skogsentreprenadföretag*, SYN Stockholm, 2009.

Brunberg, Bengt m.fl. *Åtgärder för att främja skogsbrukets försörjning av kompetenta maskinförare – Del 2 Naturbruksgymnasier*, SYN Stockholm, 2009.

Burström, Lage *Människan i systemet – arbetsmiljön i skogen*, Inst. f skogsskötsel, Avd f skogsteknologi, SLU Umeå, 1990.

Hannerz, Mats, *Jobb på direkten - Skogsbranschen skriker efter färsk maskinförare*, Vi SKOGÄGARE, s. 40-42, NR: 6/2011.

Jansson, Andreas, Sieurin, Kerstin, *Ungdomars attityder till skogsarbete*, Skogsbrukets Yrkesnämnd, 2003.

Sandell, Svante, Stenhag, Staffan, *Kompetensförsörjning i Norra Västmanland*, Norra Västmanlands utbildningsförbund, Fagersta, 2011.

SLA, Arbetsförmedlingen, *Arbetsmarknadsanalys skogen 2009*.

Stadling, Per, *Kompetensförhöjning till skogsmaskinföretag*, SLU-Umeå, 2008.

Sundin, Beck, Ulla, *Nya gymnasiet: Öronmärkta miljoner till maskinpraktik*, SKOGEN, s.18-19, NR: 2/2011.

Valinger, Karin, *Skogsbrukets framtida arbetskraftsförsörjning - Skogsmaskinföraryrkets attraktionsförmåga*, SLU-Umeå, 2009.

## 6.2 Internetdokument

### Länk A:

Arbetsförmedlingen (2012). *Yrke och framtid - skog*. [Online] Tillgänglig: <http://www.arbetsformedlingen.se> [2012-04-25]

### Länk B:

Skolverket (2012). *Förskola & skola*. [Online] Tillgänglig: <http://www.skolverket.se/forskola-och-skola/gymnasieutbildning/om-gymnasieskolan> [2012-04-25]

### Länk C:

Arbetsförmedlingen (2012). *Yrke och framtid*. [Online] Tillgänglig: <http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssookande/Yrke-och-framtid/Vara-utbildningar> [2012-04-25]

### Länk D:

YH – myndigheten (2012). *Studerande*. [Online] Tillgänglig: <http://ellapub.yhmyndigheten.se/sok/UtbSok.aspx> [2012-04-25]

### Länk E:

naturbruk.se (2012). *Naturbruksgymnasier*. [Online] Tillgänglig: <http://www.naturbruk.se/redirect.asp?p=1396> [2012-05-03]

### Länk F:

Statistiska centralbyrån (2012). *Sök statistik*. [Online] Tillgänglig: <http://www.ssd.scb.se/databaser/makro/SaveShow.asp> [2012-05-03]

### Länk G:

Skogs och Lantarbetsgivarna (2012). *Skog*. [Online] Tillgänglig: [http://www.sla-arbetsgivarna.org/skogen/kompetensforsorjning\\_1\\_5/sveriges\\_basta\\_prao](http://www.sla-arbetsgivarna.org/skogen/kompetensforsorjning_1_5/sveriges_basta_prao) [2012-05-18]

### ***6.3 Personliga meddelanden***

Andersson Tommy, *Uno Andersson Skogsmaskin AB*, 2012-02-28

Larsson Roland, *SLU Skogsmästarskolan*, 2012-03-01

Martinsson Sture, *Martinsson Skog AB*, 2012-02-28

Persson Thomas, *TP Resurs AB*, 2012-02-25

Sandström Ulf, *SMF Skogsentreprenörerna*, 2012-04-19





## 7. BILAGOR

### Bilaga 1.

#### *Frågor till uppdragsgivare*

- Gör ni från er sida något idag för att underlätta för unga maskinförare att få jobb på skogsmaskinerna? I så fall vad/hur?
- Gör ni på liknande vis något för att underlätta för entreprenörerna att anställa gröna chaufförer? I så fall vad/hur?
- Tror ni att det finns något ytterligare som kan göras från er sida för att underlätta för båda eller någon av parterna?
- Tycker ni att problemen med att få tag i skogsmaskinförare är ett problem som berör uppdragsgivarsidan i samma utsträckning som entreprenörer och utbildare?
- Vidtar ni aktivt några åtgärder för att generellt marknadsföra olika skogsmaskinförarutbildningar som finns tillgängliga för de olika grupperna av potentiella elever för dessa utbildningar?

## **Bilaga 2.**

### ***Frågor till utbildare***

#### **Marknadsföring**

- Vad gör ni för att vara attraktiva och locka elever till utbildningen?
- Har ni möjlighet att påverka bland vilka samhällsgrupper man rekryterar elever? (invandrare, kvinnor etc.).
- Tror ni att rekryteringen av studenter kommer att bli ett större eller ett mindre problem i framtiden?

#### **Praktiken**

- Gör ni något som utbildare för att underlätta för eleverna att få tag på en praktikplats hos entreprenörerna?
- Hur upplever ni att ersättningen med "SLA-pengarna" till praktikvärdarna fungerar? Hur ser ersättningssystemet ut?
- Hur ser ni på problemet med att entreprenörerna många gånger tycker att eleverna inte har tillräckliga förkunskaper och för dålig helhetsbild av vad jobbet som maskinförare innebär?
- Vad tycker ni som utbildare, är rimliga krav att ställa på studenterna vid examen?

#### **Utbildningen**

- Är den schemalagda maskintiden tillräcklig med eller skulle man önska mera tid?
- Vet ni hur många av era nyutexaminerade elever som hamnar direkt ut i produktionen i en maskingrupp?
- Kan man tänka sig att nuvarande utbildning modifieras för att passa såväl skogsmaskinförare som förare av anläggningsmaskiner i syfte att långsiktigt attrahera mera elever?
- Skulle en väg att gå för att kunna leverera fler utbildade skogsmaskinförare vara att etablera fler eftergymnasiala utbildningar med just denna inriktning?

- Är det rätt väg att gå när man som i GY11 väljer att "separera" delar av utbildningen och göra två olika inriktningsalternativ? Kan inte det medföra en risk att man attraherar färre potentiella elever, eller är det möjligen det motsatta förhållandet, att fler blir intresserade?
- Finns det en öppen och fungerande dialog mellan utbildare, uppdragsgivare och entreprenörer inom branschen?
- Vad behövs för ytterligare resurser för att bättre kunna möta branschens önskemål/krav på de nytexaminerade skogsmaskinförarna?

## Bilaga 3.

### *Kontakter*

#### Utbildare

Alfta Skogstekniska  
Åke Lind, 070-526 97 54  
[ake@skogstekniska.se](mailto:ake@skogstekniska.se)

Blekinge Naturbruksgymnasium  
Per Isaksson, 0457-61 74 41, 073-317 01 79  
[per.isaksson@ronneby.se](mailto:per.isaksson@ronneby.se)

Burträsk, Naturbruksgymnasiet  
Dan Forsberg, 0910-71 26 60  
[dan.forsberg@skelleftea.se](mailto:dan.forsberg@skelleftea.se)

Helgesbögymnasiet  
Mikael Rissvik, 073-347 78 03  
[mikael.rissvik@hushallningssallskapet.se](mailto:mikael.rissvik@hushallningssallskapet.se)

Jällagymnasiet  
Hans Johansson, 018-56 23 04, 070-634 75 08  
[hans.johansson@jallagymnasiet.se](mailto:hans.johansson@jallagymnasiet.se)

Kalix, Naturbruksgymnasium  
Anders Resin, 0923-788 03, 070-606 8058  
[anders.resin@kalix.naturbruksgymn.se](mailto:anders.resin@kalix.naturbruksgymn.se)

Kvinnerstaskolan  
Anders Lundkvist, 019-21 68 42, 070-662 21 63  
[anders.lundkvist@orebro.se](mailto:anders.lundkvist@orebro.se)

Ljusdal, Naturbruksgymnasiet  
Johnny Holmgren, 0651-185 83 , 073-275 26 00  
[johnny.holmgren@ljusdal.se](mailto:johnny.holmgren@ljusdal.se)

Osby, Naturbruksgymnasiet  
Christer Johnsson, 070-931 80 79  
[cj@skolor.osby.se](mailto:cj@skolor.osby.se)

Plönningegymnasiet  
Christer Henriksson, 035-16 02 06  
[christer.henriksson@regionhalland.se](mailto:christer.henriksson@regionhalland.se)

Ryssbygymnasiet  
Peter Nyman, 0372-408 13, 070-312 39 97  
[peter.nyman@ryssbygymnasiet.se](mailto:peter.nyman@ryssbygymnasiet.se)

Skedomskolan, Sollefteå  
Lars Fahlén, 0620-68 27 73, 073-270 95 40  
[lars.fahlen@solleftea.se](mailto:lars.fahlen@solleftea.se)

Stora Segerstad och Värnamo Naturbruksgymnasium  
Håkan Hulebo, 070-347 19 46  
[hakan.hulebo@lj.se](mailto:hakan.hulebo@lj.se)

Svenljunga, Naturbruksgymnasiet  
Sakari Lempessalmi, 0325-477 02  
[sakari.lempessalmi@vgregion.se](mailto:sakari.lempessalmi@vgregion.se)

Södra Viken, Naturbruksgymnasiet  
Ulf Blomqvist, 0565-155 50, 070-647 47 90  
[ulf.blomqvist@sunne.se](mailto:ulf.blomqvist@sunne.se)

Utbildning Skog Färna  
Jan Martinsson, 070-200 02 10  
[utbildningskogfarna@telia.com](mailto:utbildningskogfarna@telia.com)

Vretagymnasiet  
Elisabeth Bringer Hallberg, 013-22 79 06, 070-298 88 47  
[Elisabeth.Bringer.Hallberg@lio.se](mailto:Elisabeth.Bringer.Hallberg@lio.se)

Åsbygdens Naturbruksgymnasium  
Tomas Malm, 063-14 73 11  
[tomas.malm@jll.se](mailto:tomas.malm@jll.se)

Älvdalens utbildningscentrum  
Anneli Gunnars, 0251-59 70 14 , 070-382 28 00  
[anneli.gunnars@alvdalen.com](mailto:anneli.gunnars@alvdalen.com)

Ösby, Västmanlands Naturbruksgymnasium  
Per Lövenklev, 0224-550 07  
[pelle.lovenklev@sala.se](mailto:pelle.lovenklev@sala.se)

Sparresäterskolan  
Torbjörn Pettersson, 070-321 31 09, 0511-676 82  
[torbjorn.pettersson@vgregion.se](mailto:torbjorn.pettersson@vgregion.se)

## **Skogsbolag och Skogsägarföreningar**

Holmen  
Maria Olsson  
[maria.olsson@holmenskog.com](mailto:maria.olsson@holmenskog.com)

Mellanskog

Dan Glöde, 010-482 80 25

[dan.glode@mellanskog.se](mailto:dan.glode@mellanskog.se)

Norra Skogsägarna

Jörgen Bergh, 090-15 67 68, 070-593 16 93

[jorgen.bergh@norra.se](mailto:jorgen.bergh@norra.se)

SCA Skog

Magnus Bergman, 060-19 34 75, 070-312 85 50

[magnus.bergman@sca.com](mailto:magnus.bergman@sca.com)

Skogsägarna Norrskog

Björn Skogh, 063-14 58 88

[bjorn.skogh@norrskog.se](mailto:bjorn.skogh@norrskog.se)

StoraEnso

Sara Jons, 010-467 13 27

[sara.jons@storaenso.com](mailto:sara.jons@storaenso.com)

Sveaskog

Anders Johansson, 076-146 27 07

[anders.johansson@sveaskog.se](mailto:anders.johansson@sveaskog.se)

Södra Skogsägarna

Martina Gustafsson, 0470-893 28

[martina.gustafsson@sodra.com](mailto:martina.gustafsson@sodra.com)

## Nyckelpersoner och entreprenörer

Tommy Andersson, 070-305 34 82

[tommy\\_andersson@telia.com](mailto:tommy_andersson@telia.com)

Andreas Dahlin, 060-19 39 60, 070-589 81 18

[andreas.dahlin@sca.com](mailto:andreas.dahlin@sca.com)

Mattias Eriksson, 070-605 00 13

[mattias.eriksson.skog@sca.com](mailto:mattias.eriksson.skog@sca.com)

Fredrik Gustafsson, 0941-143 66, 070-293 06 77

[fredrik.gustafsson.skog@sca.com](mailto:fredrik.gustafsson.skog@sca.com)

Björn Lothigius, 073-097 90 80

[bjorn.lothigius@gmail.com](mailto:bjorn.lothigius@gmail.com)

Sture Martinsson, 070-538 10 97

[martinsson.skog@bracke.mail.telia.com](mailto:martinsson.skog@bracke.mail.telia.com)

Mats Mörk, 070-514 30 39  
[morksskogsmaskiner@swipnet.se](mailto:morksskogsmaskiner@swipnet.se)

Ulf Sandström, 070-608 42 31  
[ulf.sandstrom@skogsentreprenad.nu](mailto:ulf.sandstrom@skogsentreprenad.nu)

Björn Skogh, 063-14 58 88  
Skogschef Skogsägarna Norrskog  
[bjorn.skogh@norrskog.se](mailto:bjorn.skogh@norrskog.se)

Thomas Persson, 070-394 91 03  
TP Resurs AB  
[tpresursab@bredband.net](mailto:tpresursab@bredband.net)

Bengt Weidow, 08-527 333 59  
[bengt.weidow@skolverket.se](mailto:bengt.weidow@skolverket.se)

Dianne Wästerlund, 090-786 84 50  
[dianne.wasterlund@slu.se](mailto:dianne.wasterlund@slu.se)

Per Österberg, 060-19 31 28, 070-341 86 09  
[per.osterberg@sca.com](mailto:per.osterberg@sca.com)